

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 20,33

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 3	P. 237-450	22-JANEIRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	241
Organizações do trabalho	422
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Ramalho Rosa Cobetar, Sociedade de Construções, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	241
--	-----

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT celebrado entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros	241
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros	242
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	243
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	244
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros	245
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	247
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura)	248
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros	249
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual	250

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global	251
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	288
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global	319
— CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	350
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	374
— ACT celebrado entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros	392
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	414
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Integração em níveis de qualificação	415
— CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Administrativos-Sul — Integração em níveis de qualificação.	416
— CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação	416
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Integração em níveis de qualificação	419
— AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Integração em níveis de qualificação	420
— AE entre a Rádio Renascença, L. ^{da} , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e entre a mesma empresa e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Integração em níveis de qualificação	421

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra	422
— Sind. dos Jornalistas	423
— SERS — Sind. dos Engenheiros	423

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. Comercial e Industrial da Bairrada — ACIB — Constituição	424
— CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal — Alteração	430
— Alteração de estatutos da Assoc. dos Agricultores do Distrito de Setúbal	435

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A. — Alteração	436
---	-----

II — Identificação:

— TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A.	449
— Sociedade Portuguesa Cavan, S. A.	449
— Banco Comercial Português — Substituição	450
— Opel Portugal Comércio e Indústria de Veículos, S. A. — Substituição	450



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Ramalho Rosa Cobetar, Sociedade de Construções, L.^{da} — Autorização de laboração contínua.

A empresa Ramalho Rosa Cobetar, Sociedade de Construções, L.^{da}, com sede na Rua de Soeiro Pereira Gomes, 7, sala 9, Edifício América, em Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na estação de tratamento de águas residuais do Norte, concelho de Aveiro, instalações propriedade da SIMRIA — Saneamento Integrado dos Municípios da Ria, S. A.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

A requerente fundamenta o pedido na necessidade de presença permanente de trabalhadores nas instalações da estação, numa actividade que, consistindo na recolha e tratamento de efluentes urbanos e industriais, deve, pela sua natureza, ser assegurada em permanência.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, considerando que:

- 1) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 2) Os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua nele consentiram, por escrito;
- 3) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Ramalho Rosa Cobetar, Sociedade de Construções, L.^{da}, a laborar continuamente na estação de tratamento de águas residuais do Norte, concelho de Aveiro, propriedade da SIMRIA — Saneamento Integrado dos Municípios da Ria, S. A.

Lisboa, 22 de Dezembro de 2004. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Ambiente e do Ordenamento do Território, *Jorge Manuel Lopes Moreira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT celebrado entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos

Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção requereu a extensão das alterações referidas às relações de

trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão, 52,3 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que cerca de 25 % destes auferem retribuições inferiores em mais de 6,7 % às da tabela salarial da convenção. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

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

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 2,75 %. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A actividade económica abrangida pela convenção tem regulamentação colectiva própria, celebrada por outra associação de empregadores, pelo que se excluem do seu âmbito de aplicação as relações de trabalho tituladas por entidades empregadoras filiadas na AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho (CCT) entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical signatária.

2 — As retribuições dos níveis XIII e XIV da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 as relações de trabalho tituladas por entidades empregadoras filiadas na AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte.

2.º

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

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT referido às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, cerca de 22 % dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 11 % auferem retribuições inferiores em mais de 6,6 %. São as empresas de dimensão igual ou inferior a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições dos níveis X e XI da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição

mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias em aproximadamente 2,6%. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção abrange o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos. Contudo, existe regulamentação colectiva própria para a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, celebrada entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (só para as empresas maioritariamente farmacêuticas) e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos. Nestas circunstâncias, a presente extensão abrange apenas o comércio por grosso de produtos químicos.

A convenção tem área nacional. No entanto, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, acima mencionada, também com área nacional, a extensão abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no território do continente.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT celebrado entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos, com excepção de produtos farmacêuticos, e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis x e xi da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de exten-

são deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 871, dos quais 81 auferem remunerações inferiores às convencionais (9,3%), sendo que 4,94% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,9%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 3,56% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 3,10% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,9%.

Assinala-se que a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, como o subsídio de refeição no trabalho extraordinário, o abono para falhas, pequeno-almoço, almoço ou jantar relacionados com deslocações e subsídio de alimentação, fixando actualizações entre — 1,43% e 8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão

de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam actividade de fabrico de batata frita, aperitivos ou similares e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com as tabelas salariais, constata-se que, do total estimado de 1333 trabalhadores a tempo completo abrangidos pelas convenções do sector, cerca de 266 auferem retribuições inferiores às convencionais, correspondendo a 19,95 % do total dos trabalhadores do sector. Destes, cerca de 172 trabalhadores auferem retribuições mais de 6,8 % inferiores às fixadas pela convenção.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que são as empresas dos escalões até 10 e entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais da convenção.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente o subsídio de alimentação e as diuturnidades, com um acréscimo de 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, não se afigura pertinente excluí-las da extensão.

A convenção abrange empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas deverá abranger as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10, de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a exten-

são de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho

entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram. As associações subscritoras requereram extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003. Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes e aprendizes, são cerca de 591, 27,6 % dos quais auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 15,9 % têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7 %. Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas que empregam até 20 trabalhadores as que apresentam um maior número de trabalhadores situados no escalão em que as retribuições praticadas mais se distanciam das retribuições convencionais.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, mais especificamente o subsídio de grandes deslocações no continente e o seguro de acidentes pessoais, com acréscimos de 6,7 % e 6,3 %, respectivamente; o subsídio de deslocação fora do continente e o seguro de acidentes pessoais, ambos com acréscimos de 6,3 %; o subsídio de refeição, com um acréscimo de 13 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição dos níveis 11, 12 e 13 da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o

artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promoção da aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores. Assim, por se encontrarem verificadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros.

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2 — As retribuições dos níveis 11, 12 e 13 da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 3964, a maioria dos quais (52,19%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial, sendo que 36,25% têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais 6,7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas microempresas, ou seja, nas que empregam até 10 trabalhadores, 30,73% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial e 23,69% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,7%.

Assinala-se que foi actualizado o abono para falhas (2,8%), algumas ajudas de custo (cerca de 5%) e ainda

o prémio de seguro e comissões aos vendedores sobre os quais não se dispõe de dados que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível XI, grupos I e II, da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida era vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2 — A retribuição do nível XI, grupos I e II, da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima

mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

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

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, e entre a mesma associação

de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram existentes na actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e para a agricultura.

As associações sindicais outorgantes requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, se dediquem à mesma actividade.

Embora a convenção tenha área nacional, atendendo a que existe regulamentação colectiva celebrada por outra associação de empregadores (NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos), também com área nacional, a extensão abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e para a agricultura nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras, seguindo os termos das extensões anteriores, que não suscitaram oposição.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 4049, 22,9% dos quais auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 13,5% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,9%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, verifica-se que são as empresas até 10 trabalhadores e entre 51 a 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais da convenção.

Por outro lado, as alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, em 4,5%, e o subsídio de alimentação, em 8,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e para a agricultura).

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT para o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e para a agricultura entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante que no continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e

do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

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

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 11 097, dos quais 5614 auferem retribuições inferiores às convencionais (50,59%), sendo que 9,52% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais 6,6%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que nas empresas que empregam mais de 200 trabalhadores, 35,41% dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial.

Assinala-se que foi actualizado o pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal (2,5%) e o subsídio de refeição em cerca de 2,7%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros.

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, e das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005. — O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e as respectivas alterações, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2003, e 27, de 22 de Julho de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção às empresas não filiadas na associação outorgante que exerçam a mesma actividade no território nacional.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial e diversas outras prestações pecuniárias. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2000 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1217, dos quais 178 (14,6%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial e 95 (7,8%) trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7%.

Considerando a dimensão das empresas, constatou-se que são as que empregam até 50 trabalhadores que têm o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à tabela salarial da convenção.

São também actualizadas as diuturnidades, os subsídios de refeição, de chefia e outros, o abono para falhas e as compensações por trabalho fora do local habitual, com acréscimos variáveis entre 3% e 8,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte da actualização destas prestações. Contudo, atendendo ao valor das actualizações e porque essas prestações foram objecto da extensão de anteriores convenções, justifica-se incluí-las na presente extensão.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção. Contudo, a tabela salarial respeita a categorias profissionais cujas definições de funções constam da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, e as outras prestações pecuniárias também actualizadas são reguladas por esta convenção. Justifica-se, por isso, proceder também à extensão da parte da convenção que regula as prestações pecuniárias actualizadas e que descreve as funções das categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do

artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

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

1.º

O regime das diuturnidades, dos subsídios de refeição, chefia e outros, do abono para falhas, das compensações por trabalho fora do local habitual, constante das cláusulas 48.^a a 52.^a, as descrições das actividades das categorias profissionais incluídas nos anexos do CCT entre

a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2003, bem como as alterações desta convenção publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, são estendidas, no território do continente:

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

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva, a seguir designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam actividades editoras e livreiras, representadas pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Das empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação desta CCT as que, não sendo livreiras, comercializem acessoriamente livros.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4 — Esta CCT abrange 297 empresas e 3037 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo

de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados profissionalmente, de harmonia com as suas funções, nos grupos e subgrupos e categorias ou escalões constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias ou escalões enumerados no anexo I são as seguintes:

a) Trabalhadores de imprensa — idade mínima de 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;

b) Trabalhadores de escritório — idade mínima de 16 anos e as seguintes habilitações mínimas: 9.º ano unificado, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou outros oficialmente equivalentes;

c) Trabalhadores electricistas — idade mínima de 16 anos, as habilitações escolares mínimas legais e a respectiva carteira profissional:

- 1) Serão admitidos na categoria de ajudante os indivíduos de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou de montadores electricistas ou equivalentes.

§ 1.º A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado por uma entidade competente para o efeito;

d) Trabalhadores do comércio — idade mínima de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

e) Trabalhadores telefonistas — idade mínima de 18 anos e as habilitações legais;

f) Trabalhadores cobradores — idade mínima de 18 anos e as habilitações legais;

g) Trabalhadores contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza:

Contínuos e porteiros — idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Guardas — idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de limpeza — idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;

h) Trabalhadores motoristas — após cumprimento da escolaridade obrigatória e carta de condução profissional;

i) Trabalhadores das garagens — após cumprimento da escolaridade obrigatória;

j) Trabalhadores da construção civil — após cumprimento da escolaridade obrigatória;

l) Trabalhadores de hotelaria:

1) Após cumprimento da escolaridade obrigatória;

2) No momento de admissão, os trabalhadores que não sejam titulares de carteira profissional deverão ter as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e o boletim de sanidade;

3) O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional, quando exigida por lei;

4) Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho;

5) O valor atribuído à alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é fixado em € 30, para todos os efeitos decorrentes da aplicação desta CCT e da lei, e nos casos de férias e dietas, nomeadamente;

m) Técnicos de vendas — de futuro, só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, com as habilitações mínimas legais;

n) Trabalhadores técnicos de desenho:

1) Nas admissões para as categorias de técnicos de desenho devem ser privilegiadas as habilitações escolares de formação artística, com os ingressos mínimos seguintes:

a) Com curso tecnológico de *design* gráfico ou curso nível III-CE de artes gráficas, os trabalhadores ingressam, em início de carreira, na categoria de desenhador gráfico/artístico (do 3.º ano);

b) Com o curso complementar — 11.º ano (de artes gráficas ou de imagem), os trabalhadores ingressam, em início de carreira, na categoria de desenhador gráfico/artístico (do 2.º ano);

c) Com o curso profissional de artes gráficas ou curso geral de artes gráficas (9.º ano), os trabalhadores ingressam, em início de carreira, na categoria de desenhador gráfico/artístico (do 1.º ano);

d) Com o curso unificado do 9.º ano, ingressam, em início de carreira, na categoria de tirocinante de desenho;

2) Quando, na admissão, o trabalhador estiver habilitado com um curso de bacharelato de desenho, de *design* de comunicação ou *design* visual, ingressa, em início de carreira, numa das categorias do grupo A após o tirocínio de seis meses, auferindo neste período a remuneração prevista para o grupo B;

- 3) As habilitações de admissão referidas nestas condições não serão exigíveis aos trabalhadores no exercício das profissões deste grupo de trabalhadores.

3 — As condições de admissão previstas nesta cláusula não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções a que correspondem as categorias previstas nesta CCT.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por deficientes procurarão as entidades patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam a escolaridade obrigatória.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

A matéria do contrato a termo será regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste, por forma clara, em contrato escrito.

2 — Ainda neste caso deverá ser observado o disposto no n.º 1 da cláusula 10.^a

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

4 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado, bem como à retribuição por inteiro do mês em que cesse o contrato.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais desta CCT.

6 — O trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

7 — A entidade patronal entregará ao trabalhador, no acto da sua celebração, uma cópia do contrato referido nesta cláusula, respeitando as condições previstas nos números anteriores.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

A) Trabalhadores de escritório:

- a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;
- b) Por cada cinco profissionais de escritório, a existência de um chefe de secção;
- c) O número total de estagiários não poderá exceder 25 % do número de escrivães, podendo, no entanto, haver sempre um estagiário;

B) Trabalhadores do comércio:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção;
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

C) Trabalhadores electricistas:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

2 — Nas secções ou sectores com mais de 25 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou sector ou equivalente. Este ponto não se aplica às dotações mínimas específicas consignadas nesta cláusula.

3 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

Cláusula 9.^a

Mapas de quadro de pessoal

As entidades patronais comprometem-se a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e neles inscritos, bem como às associações patronais respectivas, até 30 de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal a que se refere a legislação em vigor.

Cláusula 10.^a

Acessos

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de trabalhadores estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho de funções e, neste caso, sendo ouvidos previamente a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou a comissão intersindical ou delegado sindical, pela ordem indicada de preferência.

2 — Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta, por ordem de preferência, as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação e aperfeiçoamento, e competência profissional e a antiguidade.

3 — Os estagiários, após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria se tiverem entre 20 ou 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

4 — Os terceiros e segundos-escriturários, logo que completarem três anos na categoria, ascenderão à categoria superior.

5 — Será qualificado de técnico administrativo o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes ou o profissional qualificado de primeiro-escriturário há mais de quatro anos.

6 — O profissional qualificado de guarda-livros ou que possua a certificação de técnico de contabilidade de entidades oficiais competentes será qualificado nesta nova categoria profissional.

7 — O profissional qualificado de secretário de direcção ou que possua a certificação de técnico de secretariado/direcção será qualificado nesta nova categoria profissional.

8 — Será qualificado de técnico comercial o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes ou o profissional qualificado de primeiro-caixeiro há mais de quatro anos.

9 — Será qualificado de técnico de vendas o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes ou o profissional qualificado de vendedor especializado há mais de quatro anos.

10 — Será qualificado de técnico de *marketing* o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes.

11 — Será qualificado de técnico de armazém o profissional que possua a respectiva certificação de entidades oficiais competentes.

12 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido a escolaridade obrigatória ou equivalente passarão automaticamente a profissionais de escritório.

13 — Os praticantes de caixeiro com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro-ajudante.

14 — Os terceiros e segundos-caixeiros, logo que completarem três anos na categoria, ascenderão à categoria superior.

15 — Os caixeiros-ajudantes ascenderão a terceiros-caixeiros após dois anos na categoria.

16 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro idêntico têm acesso às categorias imediatamente seguintes logo que completado o período de tempo previsto.

17 — Os trabalhadores técnicos de desenho com a categoria de desenhador gráfico/artístico, têm acesso às profissões do grupo A mediante o desempenho de funções ou por promoção.

18 — Os tirocinantes de desenho têm acesso, no final do período de um ano, em função da sua habilitação, à categoria de desenhador gráfico/artístico (dos 1.º, 2.º ou 3.º anos).

19 — O acesso à categoria de desenhador arte finalista, de desenhador-maquetista, de desenhador-chefe, de visualizador ou de funções de chefia/direcção far-se-á por desempenho de funções, por preenchimento de vagas ou por proposta.

20 — As promoções automáticas para os trabalhadores electricistas são as seguintes:

a) Passam à categoria de ajudantes os aprendizes maiores de 17 anos que tenham completado três

anos de efectivo serviço, os indivíduos com 16 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria;

- b) Passam à categoria de pré-oficial os indivíduos com 16 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completados dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria;
- c) Passam à categoria de oficial os indivíduos que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria.

§ único. São considerados para todos os efeitos previstos na alínea b) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

21 — Os terceiros-oficiais e os segundos-oficiais metalúrgicos, após três anos de permanência na categoria, passam automaticamente à categoria superior.

22 — Os estagiários de revisão passam à categoria de revisor após um ano na categoria.

23 — Para os trabalhadores de hotelaria, os acessos são os seguintes:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos e que ingressem pela primeira vez na actividade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;
- b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos e que ingressem pela primeira vez na actividade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento de admissão e ingressando pela primeira vez na actividade, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores sujeitos a aprendizagem têm de cumprir um período de estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria imediata;
- e) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente na categoria respectiva.

24 — Para os trabalhadores telefonistas, os acessos são os seguintes:

- a) Os trabalhadores telefonistas de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a telefonistas de 1.ª

25 — Para efeito das promoções automáticas previstas nesta cláusula, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor desta CCT.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura ambiente e cubagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas emanadas da Direcção-Geral da Saúde;
- b) Atender os pedidos de esclarecimentos que lhe sejam dirigidos pelos sindicatos e respeitem perfeitamente à execução desta convenção;
- c) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta CCT;
- d) Permitir a afixação de todos os textos, convocatórias, comunicações ou informações que sejam enviados pelo sindicato relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado e do conhecimento destes;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores;
- f) 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;
- g) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- h) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores, quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- b) Usar de urbanidade nas suas relações dentro do local de trabalho;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d) Guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;

- f) Não se opor por qualquer forma a que a entidade patronal exerça os direitos que lhe são ou foram atribuídos por lei relativos a aspectos profissionais;
- g) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as tarefas que, de acordo com a sua categoria profissional, lhe estiverem confiadas;
- h) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou nesta convenção, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Baixar, em caso algum, a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria ou classe, constante neste contrato, salvo o disposto na cláusula 21.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local sem o seu prévio consentimento por escrito, salvo o disposto na lei e nesta CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada juridicamente, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador, devidamente comprovados.

4 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 75.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, salvaguardando-se horários de menor duração já praticados pelas empresas.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e sete horas e meia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — Para os restantes trabalhadores, o período normal de trabalho é de segunda-feira a sábado às 13 horas, excepto no período compreendido entre o dia 1 de Junho e 31 de Agosto, em que não haverá lugar à prestação de trabalho durante todo o dia de sábado.

5 — Nas empresas cujos estabelecimentos estejam autorizados a abrir ao sábado são garantidos aos trabalhadores os seguintes direitos, sem prejuízo de outros mais favoráveis:

- a) Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, de forma rotativa de segunda-feira a sábado, inclusive.

6 — Mediante acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, poderão acordar a prestação de trabalho aos sábados da parte da tarde os trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor da presente CCT.

7 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

8 — Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas ininterruptas, a entidade patronal facultará um período de quinze minutos de intervalo, sem prejuízo da respectiva retribuição, excepto para os trabalhadores por turnos, que será de meia hora, e que contarão, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

9 — As empresas que pretendam praticar, total ou parcialmente, horário diferente do previsto nas alíneas anteriores poderão fazê-lo com o acordo expresso dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas sempre a título facultativo para o trabalhador, até ao limite máximo de duzentas horas anuais.

3 — A prestação de trabalho suplementar:

- a) Não pode exceder duas horas diárias;
- b) Deve ser interrompido por sessenta minutos às horas das refeições, sendo estas a cargo da entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho nos termos e com os efeitos previstos nesta CCT.

2 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho deverão ser entregues nas delegações do Ministério da Segurança Social e do Trabalho do distrito da sede da empresa, acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores.

3 — A isenção do horário de trabalho pressupõe que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação nas horas de início e de termo de trabalho, continuando sujeitos, em regra, aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

5 — Quando, por força da sua actividade, os trabalhadores, nomeadamente os técnicos de vendas, tenham de prestar, com carácter de regularidade, serviço para além do período normal de trabalho, as empresas deverão conceder-lhes a isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Retribuição do trabalho

1 — As remunerações certas mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por esta CCT são as constantes no anexo II.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — Seja qual for a forma de pagamento, este terá de ser feito durante as horas de serviço efectivo e em qualquer dos casos estar disponível para o trabalhador até ao último dia útil do mês a que corresponder. O trabalhador receberá por cada dia em atraso um décimo de acréscimo sobre a sua remuneração normal, caso se prove haver atitude dolosa ou reiteradamente negligente por parte da entidade patronal.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas seguintes:

a) Consideram-se horas de refeição, início e termo:

Almoço, entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos ou entre as 13 e as 15 horas, conforme o horário praticado;

Jantar, entre as 19 e as 21 horas.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos e ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas no valor de € 13,06 (de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2003) e € 13,50 (de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2004), enquanto estiverem no exercício das referidas funções.

6 — Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os profissionais referidos no n.º 5 receberão o respectivo abono mensal. Nos meses incompletos, receberão proporcionalmente ao tempo de substituição.

7 — Aos caixeiros-viajantes e aos caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será, pela entidade patronal, garantida, durante os 12 meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores, sem prejuízo das alterações ocorridas ou que venham a ocorrer pelo regime da certificação.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos nesta convenção.

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração fixa mínima prevista nesta CCT, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser creditadas pelas notas de encomenda ou requisição assinada pelos respectivos clientes, desde que comprovada a sua autenticidade, salvo se nos cinco dias subsequentes à recepção da encomenda a entidade patronal comunique que a não pode satisfazer por razões que lhe não são imputáveis. No caso das vendas em sistemas de crediário, as comissões sobre as vendas deverão ser creditadas pelos contratos, assinados pelos respectivos clientes, desde que comprovada a sua autenticidade, só se mostrando, no entanto, o trabalhador com direito a elas à medida que os referidos contratos vão sendo liquidados.

11 — Os trabalhadores responsáveis por chefia de serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à retri-

buição mensal base do profissional mais qualificado do sector respectivo acrescida de 10%.

12 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos na presente convenção, nomeadamente a existência de comissionistas.

13 — O disposto no número anterior não se aplica aos agentes comerciais ou mediadores.

14 — O trabalho nocturno será remunerado nos termos da lei.

15 — Da presente revisão não pode resultar para nenhum trabalhador um aumento salarial percentualmente inferior ao acordado.

Cláusula 18.^a

Subsídio de refeição

1 — As empresas pagarão a todos os trabalhadores por cada dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição no valor de € 3.

2 — Aos trabalhadores que prestem trabalho aos sábados da parte da tarde, as empresas pagarão um subsídio no valor de € 5,55.

3 — Os valores do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for nocturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, tendo o trabalhador direito a um dia de descanso nos três dias subsequentes, sem prejuízo da remuneração normal.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno todo aquele que se tenha iniciado entre as 21 e as 8 horas.

Cláusula 20.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha.

2 — As despesas de deslocação, manutenção e representação (estas quando autorizadas) de qualquer trabalhador quando em serviço fora da localidade do seu local normal de trabalho são por conta da entidade patronal.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações dentro da localidade do seu local normal de trabalho terão direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
- b) Ao pagamento das refeições, nos termos do n.º 5 desta cláusula, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem.

4 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

5 — As ajudas referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a € 30,04 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003) e € 30,80 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) por cada dia. Em caso de ausência no local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003:

Almoço ou jantar — € 7,51;
Dormida com pequeno-almoço — € 17,33;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004:

Almoço ou jantar — € 7,80;
Dormida com pequeno-almoço — € 17,80.

6 — A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas de deslocação contra a entrega de documentos pelo trabalhador.

7 — Quando o trabalhador utiliza veículo próprio ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á as despesas inerentes à sua utilização, na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina sem chumbo de 98 octanas, à altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

8 — A entidade patronal comprometer-se-á a:

- a) Estabelecer um seguro de responsabilidade civil limitada a € 6000 (seguro contra terceiros) para os trabalhadores de serviço externo que utilizam normal e ou regularmente a própria viatura ao serviço da entidade patronal;
- b) Segurar contra acidentes de trabalho os trabalhadores no período de trabalho, independentemente de ser ou não durante o horário normal;
- c) Segurar contra riscos de viagem ao estrangeiro ou ilhas adjacentes no valor de € 6000 os trabalhadores que se desloquem ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

§ único. O previsto neste número relativo a acumulação de cargos não se aplica nos casos de férias, faltas e impedimentos prolongados.

2 — Se a substituição durar mais de três meses num ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

3 — Para efeitos de substituição, deverão ser consultados os trabalhadores nos termos do n.º 1 da cláusula 10.^a

4 — O previsto no n.º 2 desta cláusula não se aplica aos casos de faltas e impedimentos prolongados que prevejam a possibilidade de ausência de trabalho por períodos de tempo superiores a três meses.

Cláusula 22.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador. Caso se trate de dirigente ou delegado sindical, terá de haver parecer favorável do sindicato respectivo.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório ou definitivo, a entidade patronal custeará sempre as despesas de transporte do trabalhador, do seu agregado familiar, mobiliário e outras despesas resultantes da transferência, bem como despesas de transporte diário para além dos gastos habituais verificados antes da transferência do local de trabalho.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de:

De 1 de Janeiro de 2000 a 31 de Dezembro de 2002 — € 9,76;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003 — € 10,11;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 — € 10,50;

até ao limite de três.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades, será contado todo o tempo de serviço na mesma categoria ou escalão à data da entrada em vigor desta convenção, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção não tinham direito a diuturnidades e as não recebiam, será contado todo o tempo de serviço na mesma categoria, não podendo, no

entanto, vencer mais de uma diuturnidade à data da entrada em vigor desta CCT.

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

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 5.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25 % do subsídio referido no n.º 1, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio de Natal ser inferior a 25 % do total.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatórios são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.^a

2 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;

15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no n.º 2 da cláusula 41.^a, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado a assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e do n.º 2 da cláusula 41.^a

Cláusula 27.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feria-

dos, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

Cláusula 29.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 30.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao encerramento da empresa para férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

8 — Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 32.^a

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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 27.^a

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 33.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado, para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias e que deverá ser pago até cinco dias antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 35.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — O período de licença concedida de acordo com esta cláusula será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

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

Cláusula 36.^a

Faltas — Noção

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

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

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

Cláusula 37.^a

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) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da cláusula 51.^a;
- c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT e em legislação especial;
- e) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da cláusula 98.^a;
- g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- i) As que por lei foram como tal qualificadas.

3 — São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

- a) Cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais, filhos, sogros, noras e genros);
- b) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau

da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);

- c) Aplica-se o disposto na alínea a) deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

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

Cláusula 39.^a

Efeito das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do previsto na cláusula 84.^a;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do previsto na cláusula 83.^a;
- c) As previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 37.^a; quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 37.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea g) do n.º 2 da cláusula 37.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho — Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 42.^a

Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e o Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 43.^a

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto,

pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez.

Cláusula 44.^a

Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 45.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos distintos, para o efeito, com a duração de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 46.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 48.^a

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 49.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;

- b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na cláusula 44.^a;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 50.^a

Protecção no despedimento

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

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 da cláusula 75.^a ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 51.^a

Trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes dos estabelecimentos do ensino preparatório, geral, complementar, médio ou superior, oficial, oficializado ou equivalente e ainda

os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, neste caso dentro do âmbito e das necessidades específicas da empresa onde trabalhem, têm direito, durante o período escolar, e em dias de aulas, à redução do seu horário de trabalho em uma hora, podendo ir, quando necessário, até uma hora e meia, para frequência daquelas, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 — Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

3 — 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.

4 — Os dias de ausência referidos nos n.ºs 2 e 3 não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de 30 dias do início da frequência dos cursos a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

6 — A empresa custeará na totalidade todas as despesas ocasionadas pela frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que conhecidos pela empresa no âmbito e nas necessidades específicas das actividades da mesma.

7 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

8 — As facilidades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento escolar em dois anos consecutivos.

9 — Os direitos referidos no n.º 1 caducarão automaticamente logo que, qualquer que tenha sido o motivo, o trabalhador perca a possibilidade de passar em pelo menos três cadeiras ou naquelas que, embora em menor número, lhes permitam passar para o ano imediato ou concluir o curso, caso esteja no último ano.

Cláusula 52.^a

Férias e licenças

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

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista em legislação especial.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — O empregador 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 ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

2 — O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

3 — O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4 — São, ainda, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos nesta convenção ao trabalhador-estudante.

5 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 54.^a

Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Nenhum menor pode ser admitido efectivamente sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições aplicadas, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normais.

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

4 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 55.^a

Trabalho no período nocturno

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno em sectores de

actividade específicos, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.

4 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, incluindo o período compreendido entre as 0 e as 5 horas, sempre que tal se justifique por motivos objectivos, em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que lhe seja concedido um descanso compensatório com igual número de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível.

5 — Nos casos dos n.ºs 3 e 4, o menor deve ser vigiado por um adulto durante a prestação do trabalho nocturno, se essa vigilância for necessária para protecção da sua segurança ou saúde.

6 — O disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.

7 — Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

Cláusula 56.^a

Formação profissional — 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 promovidas.

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 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 57.^a

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

Às medidas de reconversão e de reciclagem;

À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

A formação pós-básicas, nos termos da cláusula 60.^a;

A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de quinze horas certificadas em 2004.

5 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2005 — vinte horas;

2006 — trinta e cinco horas.

As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

Cláusula 58.^a

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 59.^a

Cláusula de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do Instituto do Emprego e Formação Profissional, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 60.^a

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficie da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VIII

Sanções

Cláusula 61.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão

hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

6 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado na cláusula 71.^a, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

7 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

8 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

9 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

10 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

11 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

12 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 8 desta cláusula, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 62.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 12 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 12 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 8 da cláusula anterior, à associação sindical.

5 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

6 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

7 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

8 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 63.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da cláusula 12.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no n.º 4 da cláusula 75.^a

5 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Denúncia;
- d) Resolução;
- e) Revogação.

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no Código do Trabalho.

5 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

8 — A cessação prevista no n.º 6 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 67.^a

Cessação do contrato por caducidade

O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 68.^a

Caducidade do contrato a termo certo

A matéria da caducidade do contrato a termo certo será regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 69.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

A matéria da caducidade do contrato a termo incerto será regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 70.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho.

2 — A entidade que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de fazer a prova da existência da mesma por meio do processo disciplinar conforme o disposto na cláusula.

3 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, ou que a entidade patronal tenha, por todos os meios ao seu alcance, tentado a sua entrega na residência conhecida do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Rescisão por iniciativa da entidade patronal ocorrendo justa causa

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de

- faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

4 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

5 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

6 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

7 — O disposto no n.º 5 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 72.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador ocorrendo justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

5 — Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 73.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou de responsabilidade.

3 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 74.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos na cláusula 72.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 75.^a

Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 — Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 5 da cláusula 71.^a seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 deste artigo é calculada entre 30 e 60 dias, nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 76.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

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

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

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

Cláusula 77.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

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

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

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

de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 78.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado — redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

3 — A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

4 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.

5 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

6 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

7 — O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

8 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

9 — O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

10 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

11 — A compensação a que se refere o n.º 9 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades,

12 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Cláusula 79.^a

Comunicações

1 — O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 9 da cláusula 78.^a ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 80.^a

Garantias dos créditos — Privilégios creditórios

1 — Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:

- a) Privilégio mobiliário geral;
- b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade.

2 — A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

- a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
- b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à segurança social.

Cláusula 81.^a

Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo

Pelos montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, vencidos há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e as sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 82.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente contrato contribuirão para as instituições da segurança social que os abranjam.

Cláusula 83.^a

Complemento de pensão por acidente ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou total, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda

direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 84.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite máximo de 90 dias por ano.

2 — Durante o período de doença devidamente comprovada, até ao limite máximo de 90 dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a retribuição líquida que ele auferiria caso se mantivesse ao serviço, reembolsando a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social quando o receber.

3 — Os três primeiros dias só serão obrigatoriamente pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 85.^a

Segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais

As empresas obrigam-se a garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 85.^a e a responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato.

Cláusula 87.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do regulamento que vigorar ou for aprovado pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a saúde, higiene e segurança no trabalho tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassarem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho têm direito:

A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

A estarem correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

5 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática;

As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

No recurso ao trabalho por turno nocturno ou nocturno.

6 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

7 — Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados.

8 — Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 88.^a

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigados a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 89.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança 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 higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 90.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo, ainda, determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 85.^a, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 91.^a

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 85.^a, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 86.^a, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente a situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 92.^a

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 85.^a, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 93.^a

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Cláusula 94.^a

Princípios gerais

1 — É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde, compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 96.^a

Comunicação à empresa

O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, incluindo os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

Cláusula 97.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais, do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

3 — A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa ou unidade de produção.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e, para efeitos do crédito de horas estipulado nesta convenção, serão calculados na seguinte base:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados seis delegados;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{N-500}{200}$$

representando *N* o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para interferir nos trabalhos da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) 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;

- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores — sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 98.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa e da comissão intersindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou de instituições de segurança social 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 motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um mínimo mensal para o exercício das suas funções de:

- 5 dias, nas empresas com 1 a 50 trabalhadores;
10 dias, nas empresas com 51 e 100 trabalhadores;
15 dias, nas empresas com mais de 101 trabalhadores.

3 — Cada delegado dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mínimo de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte, respectivamente, da comissão sindical e da comissão intersindical:

- Dez e quinze horas, nas empresas com 1 a 10 trabalhadores sindicalizados;
Vinte e vinte e cinco horas, nas empresas com 11 a 30 trabalhadores sindicalizados;
Trinta e trinta e cinco horas, nas empresas com 31 a 50 trabalhadores sindicalizados;
Quarenta a quarenta e cinco horas, nas empresas com mais de 51 trabalhadores sindicalizados.

4 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais dentro dos limites fixados no n.º 2 e pelos delegados sindicais dentro dos limites fixados no número anterior, em respeito pela proporção estabelecida no n.º 4 da cláusula 97.^a, são faltas justificadas com direito a remuneração.

5 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais que tenham ultrapassado os limites fixados no n.º 2 e as dadas pelos delegados sindicais que tenham também, na proporção convencionada, ultrapassado o respectivo crédito de horas, bem como as faltas dadas pelos delegados sindicais não compreendidos na referida proporção, são consideradas faltas justificadas sem direito a remuneração.

6 — Quer no caso previsto no n.º 4, quer no caso previsto no número anterior, a utilização do crédito de horas não poderá afectar as férias anuais, os respectivos subsídios ou quaisquer outras regalias.

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

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

Cláusula 99.^a

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 da empresa ou pela comissão intersindical da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 100 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou pelos delegados sindicais na empresa, poderem junto das entidades patronais ou seus representantes verificar o cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho na empresa.

Cláusula 100.^a

Reuniões da comissão sindical da empresa e da comissão intersindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical e ou a comissão intersindical 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 trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa e ou comissão intersindical de empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal os meios técnicos necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical de empresa e a entidade patronal, bem como as razões em que foram fundamentadas, serão comunicadas a todos os trabalhadores ou afixadas na empresa, facultando a entidade patronal os meios necessários que possua.

Cláusula 101.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa e ou a comissão intersindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as res-

pectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e determinado de comum acordo dentro da empresa.

Cláusula 102.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze 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 comissão sindical de empresa e ou comissão intersindical de empresa ou pelos delegados sindicais.

2 — Nas empresas a laborar por turnos o período é de quarenta horas.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

4 — Fora do horário de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical de empresa ou ainda por um terço ou 50 dos trabalhadores dessa empresa.

Cláusula 103.^a

Quotização sindical

1 — O trabalhador entrega à empresa, declaração individual, a autorizar o desconto da quota sindical no salário mensal e identifica o sindicato destinatário.

2 — A declaração prevista no número anterior com a autorização do desconto, bem como a revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da entrega à empresa.

3 — A empresa remete ao sindicato destinatário, até ao dia 10 do mês seguinte, o valor da quotização, acompanhada da relação, identificando o nome do trabalhador, o valor do salário de incidência mensal e o montante da quota.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 104.^a

Comissão paritária

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

Cláusula 105.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outor-

gantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes ao da publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;
- d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

Cláusula 106.^a

Princípio

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões

ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

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

3 — As partes outorgantes reconhecem expressamente para todos os efeitos que a presente convenção é globalmente mais favorável que a CCT anterior.

Cláusula 107.^a

IRCT revogados

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção entre a APEL e a FEPCES e outros insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1978, 35, de 22 de Setembro de 1979, 48, de 29 de Dezembro de 1980, 6, de 15 de Fevereiro de 1982, 7, de 22 de Fevereiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 13, de 8 de Abril de 1986, 13, de 8 de Abril de 1987, 13, de 8 de Abril de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 12, de 29 de Março de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 12, de 29 de Março de 1992, 14, de 15 de Abril de 1993, 14, de 15 de Abril de 1994, e 13, de 8 de Abril de 1995, e as publicações desta convenção entre a APEL e a FETESE e outros, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1973, 35, de 22 de Setembro de 1979, 48, de 29 de Dezembro de 1980, 6, de 15 de Fevereiro de 1982, 7, de 22 de Fevereiro de 1983, 7, de 22 de Fevereiro de 1984, 8, de 28 de Fevereiro de 1985, 13, de 8 de Abril de 1986, 13, de 8 de Abril de 1987, 17, de 8 de Maio de 1988, 13, de 8 de Abril de 1989, 12, de 29 de Março de 1990, 12, de 29 de Março de 1991, 12, de 29 de Março de 1992, 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, e 11, de 22 de Março de 1995.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores do comércio

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de dirigir o sector e apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que numa secção do estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena e controla o trabalho e as vendas na secção.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores e vendedores especia-

lizados; visita clientes; recebe reclamações dos clientes; verificada a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos. Pode aceitar encomendas.

Técnico comercial. — É o profissional que vende produtos no estabelecimento comercial onde trabalha, tendo em vista a satisfação dos clientes; estuda os produtos da empresa onde trabalha, caracteriza o tipo de clientes e recolhe a informação sobre a ocorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequadamente às necessidades dos clientes (mesmos); atende e aconselha os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades; acolhe o cliente, identifica as suas necessidades, dá indicações sobre a localização dos produtos e acompanha-o quando necessário; apresenta os produtos, suas características e modos de utilização, indicando e demonstrando, quando necessário, as potencialidades dos mesmos e informa os clientes sobre as condições de venda e serviço pós-venda; aconselha o cliente na compra, orienta-o na sua escolha e apresentando alternativas a o produto quando necessário; processa a venda de produtos, recorrendo a equipamento informático e outros meios disponíveis (utilizados); calcula o valor de venda dos produtos, tendo em conta preços, promoções, descontos, devoluções e outras condições a aplicar; preenche a documentação relativa ao processo de venda, nomeadamente recibos, garantias e outros; cobra a despesa ao cliente, procedendo de acordo com as diferentes formas de pagamento, nomeadamente (designadamente) numerário, cartões de crédito e débito, cheques e vales e embala o produto, acondicionando-o de forma adequada e entrega-o ao cliente ou providência, quando necessário, para o seu transporte; procede à abertura da caixa, conferindo os valores existentes, verificando se o total corresponde ao valor indicado na folha de caixa e providencia para a existência de trocos; procede ao fecho da caixa, contando o dinheiro e outros valores e preenche a folha de caixa com o apuramento de resultados; participa na organização e animação do estabelecimento comercial, na criação de um ambiente atractivo do mesmo, expondo e repondo os produtos e informação sobre os mesmos nas prateleiras e expositores, de acordo com as técnicas de exposição que os valorizem, e providenciando pelas condições ambientais adequadas, nomeadamente, de iluminação, temperatura e limpeza; participa ainda no desenvolvimento de acções de animação no ponto de venda, com vista à promoção e divulgação de produtos; efectua o controlo quantitativo e qualitativo de produtos do estabelecimento onde trabalha; participa no controlo quantitativo e qualitativo dos produtos do estabelecimento onde trabalha; recebe e confere os produtos e efectua devoluções quando necessário; coloca as etiquetas nos produtos e sempre que necessário segurança magnética nos mesmos. Efectua o controlo de existências, providenciando pela reposição de faltas; participa na elaboração de inventários; colabora na definição e composição do sortido, apresentando propostas, tendo em conta, nomeadamente, a procura dos clientes e a existência de novos produtos; assegura o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo a troca de produtos e a reembolsos, tratando de devo-

luções e de outras situações colocadas pelos clientes; procede à organização da documentação relativa ao processo de venda, garante os procedimentos para o arquivo da documentação utilizada e elabora e mantém actualizadas as fichas de clientes.

Técnico de marketing. — É o profissional que, tendo conhecimentos da língua portuguesa, conhecimentos da língua inglesa e noções da língua francesa adequadas à sua actividade, operacionaliza as políticas de *marketing mix* da empresa, atende e acompanha clientes com vista à sua satisfação e fidelização e participa na elaboração e análise de estudos de mercado. Colabora na elaboração do plano de *marketing* da empresa, bem como no planeamento e implementação de acções de *marketing* pontuais, nomeadamente fornecendo os elementos necessários aos responsáveis.

Operacionaliza as políticas de gestão do *marketing retailing (mix)* da empresa, executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; acompanha a evolução das vendas, relacionando-a com a tipologia dos clientes, hábitos de consumo, concorrência ou outros factores; analisa os preços dos produtos no mercado e acompanha a sua evolução; analisa o sortido e a gama de produtos da empresa em relação aos produtos da concorrência, à evolução do mercado ou a outras variáveis internas e externas; elabora relatórios do dados recolhidos. Operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas directa ou indirectamente à actividade da empresa, a fim de promover a respectiva imagem. Operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda, acompanhando a actividade dos pontos de venda a fim de garantir o cumprimento da política de *marketing* da empresa; executa ou colabora na execução de acções promocionais e de animação da loja; propõe o material promocional necessário ao desenvolvimento das acções. Colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de clientes, participando na elaboração de ficheiros e bases de dados, analisando e identificando os seus perfis, a sua segmentação e cruzando-os com os ficheiros de vendas e de produtos; procede à análise da pertinência de reclamações, de forma a propor práticos e medidas correctivas; participa em acções de *marketing* directo e em campanhas de fidelização de clientes, contactando-os directamente ou utilizando outros meios de comunicação. Colabora na elaboração e realização de estudos de mercado, participando no planeamento de estudos de mercado e outro tipo de sondagens, nomeadamente colaborando no levantamento de necessidades e de custos, bem como todos os procedimentos para garantir condições de realização dos referidos estudos; participa na realização de estudos de mercado, nomeadamente colaborando directamente na recolha de respostas a inquéritos; executa quadros, gráficos e relatórios, de acordo com a planificação do estudo.

Técnico de vendas. — Promove e efectua a venda de produtos, através de contactos estabelecidos com clientes com vista à sua satisfação;

Estuda os produtos da empresa, caracteriza o tipo de clientes e recolhe informações sobre a concorrência e o mercado em geral, de forma a responder adequa-

damente às necessidades dos clientes; prepara as acções de venda, em função dos objectivos e da política da empresa; analisa informação sobre os clientes, procurando caracterizar o seu perfil e detectar as suas necessidades e motivações para a compra; prepara as visitas a efectuar, o itinerário da deslocação, os objectivos das mesmas e o portfólio a apresentar; promove e efectua a venda de produtos junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; apresenta os produtos, referindo as suas vantagens e características, demonstrando quando necessário as potencialidades do mesmo e informando sobre o serviço pós-venda; negocia preços, modalidades de pagamento e condições de venda dos produtos em função dos parâmetros pré-estabelecidos; regista a encomenda, formaliza o contrato, quando necessário, transmite a encomenda efectuada pelos clientes aos serviços competentes e assegura que tudo correrá conforme o acordado com o cliente; assegura o serviço de apoio ao cliente; colabora com o cliente no *merchandising*, dando sugestões sobre a exposição dos produtos, com vista à optimização da sua venda; mantém o cliente informado e presta os esclarecimentos, nomeadamente sobre o serviço pós-venda, novos produtos e promoções, procurando a resolução de problemas e a fidelização do cliente; organiza a informação decorrente da sua actividade; elabora relatório de visita, segundo as normas da empresa, identificando o cliente, o motivo e o resultado da mesma, e preenche a documentação administrativa referente à deslocação; organiza e gere os ficheiros dos clientes de modo a manter actualizada a informação sobre os resultados das suas actividades; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo essa informação à empresa.

Técnico de armazém. — É o profissional que, tendo conhecimentos da língua portuguesa, da língua inglesa ou francesa, adequadas à actividade comercial, organiza, orienta e controla as operações de recepção, codificação, armazenamento, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias, contribuindo para o adequado funcionamento do armazém e o cumprimento das condições de higiene e segurança. Colabora na organização e funcionamento do armazém, organizando e dispondo os produtos de acordo com o espaço existente, as notas de distribuição e a especificidade das mercadorias. Colabora na implementação de medidas de qualidade e de higiene e segurança o serviço de armazém, nomeadamente nas relativas à protecção dos produtos e mercadorias contra roubos, danos e deteriorações e respeitantes a condições ambientais do armazém. Distribui, orienta e controla as operações de armazém, dirigindo o pessoal que lhe está afecto, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas de higiene e segurança e as relações de trabalho na equipa. Participa na actividade de renovação de *stocks*, controlando as quantidades, a qualidade e os prazos de validade das diferentes mercadorias, providenciando pela reposição das mesmas. Colabora na gestão de recursos humanos afectos ao armazém, nomeadamente na organização dos turnos de trabalho e no controlo da assiduidade. Assegura a relação comercial entre o armazém e entidades externas, controlando a qualidade dos serviços prestados ao cliente, promovendo a melhoria

contínua dos serviços de atendimento e de expedição de mercadorias, nomeadamente no que respeita ao cumprimento de prazos e à resolução de problemas decorrentes do serviço de armazém; programa e coordena a expedição de mercadorias, orientando os sistemas de distribuição. Avalia os resultados da actividade do armazém, a nível qualitativo e quantitativo e propõe medidas de forma a corrigir os desvios relativamente aos objectivos estabelecidos.

Vendedor. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente de variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvibilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços de destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; pode ser encarregado de orientar e controlar a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora na organização material do armazém.

Conferente/ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando predominantemente empilhadoras.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer cobrança dos artigos no acto da entrega.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que faz serviço de recebimento, da parte da cliente e selagem de recibos, preenchendo a respectiva folha diária de caixa, podendo receber cheques e fazer pagamentos, quando autorizado a isso.

Embalador. — É o trabalhador que, conforme guias ou facturas juntas, arruma e ou aparta, acondiciona e ou desembala produtos diversos referentes à actividade da empresa, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas no estabelecimento ou no armazém, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

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

Trabalhadores de escritório

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços, de escritório ou divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda e define o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de infor-

mação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;

- b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e o controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Programador informático. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos — estuda, concebe e estabelece as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações — estuda, concebe e estabelece as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) De *software* — estuda, concebe e estabelece as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda, concebe e estabelece as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

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 das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros em registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração e subcreve a escrita da empresa.

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

Redactor publicitário. — É o trabalhador que cria conceitos motivadores das campanhas publicitárias por si só ou em conjunto com o visualizador e os desenvolve através de textos para os meios de informação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviço administrativo.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens e balancetes, balan-

ços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal e obrigatória; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia, em língua portuguesa ou estrangeira, e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório. Categorias profissionais: em língua estrangeira e em língua portuguesa.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, 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. Poderá ser encarregado, ocasionalmente, de executar trabalho de escritório que não colida com a sua categoria profissional.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversão de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

Técnico de secretariado/directão. — É o trabalhador que executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/administração/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas, recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, de acordo com a orientação do técnico de contas, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrati-

vas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Operador informático. — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Controlador/planificador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) Planificador informático — planifica o trabalho a realizar pelo computador, mantém em dia o seu registo, controla a sua execução e intervém em caso de acidente ou atraso; contabiliza os tempos de exploração, paragem, avaria ou manutenção, a fim de manter em dia o quadro de custo de exploração; se em multiprocessamento, planifica os trabalhos, de forma a assegurar um melhor equilíbrio de exploração; assegura a ligação dos serviços de informática com os utilizadores com vista ao correcto funcionamento das aplicações, nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e poderá actualizar ficheiros e verificar a qualidade e exactidão de documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação;
- b) Controlador informático — verifica a qualidade e a exactidão dos documentos base e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues nos prazos estabelecidos, e toma as medidas necessárias no caso de se verificar qualquer tipo de erro; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através das máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; compara os elementos saldos a partir de valores conhecidos e das inter-relações com mapas e os elementos saídos a partir de valores conhecidos e das inter-relações com mapas e outros elementos que possam ser controlados — datas, quantidades, percentagens.

Caixa de escritório. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicação nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a

ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escrivário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos 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 auxiliares de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionados com a função normalmente desempenhada. Pode ser designado de 1.º, 2.º e 3.º

Operador de telex em língua portuguesa ou em língua estrangeira. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço. Categorias profissionais: em língua estrangeira e em língua portuguesa.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escrevário e se prepara para esta função.

Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha exclusivamente serviços de limpeza.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e eventualmente outros serviços análogos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que, fora das empresas, procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, elaborando os respectivos documentos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa outros serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Trabalhadores motoristas

Motorista. — É o trabalhador que possui carta de condução profissional e exerce principalmente a condução de veículos automóveis pesados ou ligeiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo eventualmente efectuar, se possível, pequenos trabalhos de desempanagem. É o responsável pela carga que transporta, orientando a sua carga e descarga. Pode ser, eventualmente, encarregado da cobrança da carga que transporta no acto da sua entrega.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantinas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Subencarregado de refeitório. — É o profissional que superintende nos diversos trabalhos de refeitórios, desde que o número limite de trabalhadores ao serviço seja de 10. Em refeitórios com um número superior de trabalhadores, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Empregado de refeitório (cantinas/feitórios). — É o profissional que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos e líquidos que fazem parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existente; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar nos serviços de pré-preparação de alimentos destinados às

refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas e determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Trabalhadores das garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras, arrumar as mercadorias do veículo, zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo, podendo ocasionalmente fazer a cobrança das mercadorias no acto da sua entrega.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Trabalhadores de imprensa

Documentalista. — É o trabalhador que organiza que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

Revisor principal. — É o trabalhador que faz leitura prévia de originais e leitura de provas de texto com dispensa de passagem ou segunda leitura; é também encarregado da segunda leitura de provas de texto lidas pelos revisores e de contraprovas.

Redactor de enciclopédia. — É o trabalhador que redige textos para serem inseridos em enciclopédias, consultando obras diversas sobre os assuntos que lhe são distribuídos, lendo e traduzindo, quando for caso disso, seleccionando informações e redigindo os textos definitivos utilizando estilo adequado a este género de publicações, e revê, eventualmente, as primeiras e segundas provas tipográficas, comparando estas com os originais e indicando por sinais convencionais os erros a corrigir.

Revisor. — É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um produto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações, analisa-as e arquivava-as.

Estagiário de revisão. — É o trabalhador que presta unicamente os serviços enumerados para os revisores.

Arquivista auxiliar. — É o trabalhador que recorta o material classificado, elabora envelopes (*dossiers*) e distribui material pelos respectivos processos, retira os documentos pedidos e mantém um registo das pessoas que os retêm.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetisa todo o material gráfico destinado a postos de venda, publicidade exterior e directa, livros, folhetos, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maqueta, executa com a técnica

e o pormenor necessários o material gráfico destinado à imprensa, postos de venda, publicidade exterior e directa, livros, folhetos, embalagens, *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção. As funções de desenhador-maquetista e de desenhador de arte finalista podem ser acumuláveis.

Desenhador gráfico/artístico. — É o trabalhador que executa trabalhos gráficos a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelos trabalhos.

Visualizador. — É o trabalhador que, por si só ou em colaboração com outros responsáveis, cria os conceitos motivacionais e as imagens publicitárias, desenvolvendo-as graficamente.

Desenhador ilustrador. — É o trabalhador que, em colaboração com outros técnicos ou a partir de dados verbais ou escritos, cria e executa ilustrações para compor um tema ou obra, nomeadamente cartazes, anúncios, livros e revistas ou jornais, tendo em conta os objectivos a atingir e o tipo de impressão ou produção. Analisa a obra ou tema a ilustrar ou procura meios de informação sobre o assunto. Faz esboços de memória ou segundo um modelo e selecciona e prepara os materiais a utilizar. Pode verificar e acompanhar o trabalho da actividade gráfica e realizar os retoques necessários.

Desenhador infografista. — É o trabalhador que, tendo formação técnico-artística específica ou experiência de desenho gráfico/artístico, executa uma função de técnico especialista em sistemas computadorizado de desenho de comunicação e técnicas gráficas, desenvolvendo estudo gráfico ou de aplicação, em digitalização, edição gráfica ou arte final dos trabalhos a produzir.

Desenhador gráfico/artístico. — É o trabalhador que executa trabalhos gráficos a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelos trabalhos.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador gráfico/artístico.

Praticante de desenho. — É o trabalhador que se inicia na profissão, sob a orientação de profissionais mais qualificados, coadjuva os trabalhos simples e operações auxiliares.

Construção civil

Encarregado-fiscal ou verificador de qualidade. — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Carpinteiro em geral (de limpos e ou branco). — É o trabalhador que executa, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias, de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais, preparando-os para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação permanente dos oficiais os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

	Tabela A — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003 (em euros)	Tabela B — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 (em euros)
Grupo A		
Caixeiro-encarregado		
Chefe de compras		
Chefe de departamento		
Chefe de divisão		
Chefe de escritório		
Chefe de serviços		
Chefe de vendas		
Desenhador de arte finalista ..		
Desenhador ilustrador	693,81	713
Desenhador infografista		
Desenhador maquetista		
Director de serviços		
Programador informático		
Redactor publicitário		
Técnico de contas		
Tesoureiro		
Visualizador		
Analista informático		
Grupo B		
Caixeiro-chefe de secção		
Chefe de secção		
Encarregado de armazém		

	Tabela A — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003 (em euros)	Tabela B — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 (em euros)
Encarregado de electricista ...		
Encarregado fiscal ou verifica-		
dor de qualidade	637,19	655
Redactor de enciclopédia		
Revisor principal		
Técnico de contabilidade		
Grupo C		
Chefe de equipa		
Controlador/planificador infor-		
mático		
Correspondente em língua		
estrangeira		
Esteno-dactilógrafo em língua		
estrangeira		
Inspector de vendas		
Monitor informático	597,91	615
Operador informático		
Técnico administrativo		
Técnico de armazém		
Técnico comercial		
Técnico de <i>marketing</i>		
Técnico de secretariado/direc-		
ção		
Técnico de vendas		
Tradutor		
Grupo D		
Arquivista		
Caixa de escritório		
Canalizador de 1. ^a		
Carpinteiro em geral (de lim-		
pos e ou de banco)		
Cozinheiro de 1. ^a		
Desenhador gráfico/artístico		
de 1. ^a		
Encarregado de refeitório ...		
Documentalista		
Fiel de armazém		
Mecânico de aparelhos de pre-		
cisão de 1. ^a	549,39	565
Mecânico de automóveis de 1. ^a		
Motorista de pesados		
Oficial electricista		
Pedreiro		
Pintor		
Primeiro-caixeiro		
Primeiro-escriturário		
Prospector de vendas		
Revisor		
Vendedor		
Grupo E		
Canalizador de 2. ^a		
Cobrador		
Conferente/ajudante de fiel de		
armazém		
Cozinheiro de 2. ^a		
Desenhador gráfico/artístico		
de 2. ^a		
Dispenseiro		
Mecânico de aparelhos de pre-		
cisão de 2. ^a	510,44	516
Mecânico de automóveis de 2. ^a		
Motorista de ligeiros		
Operador de telex em língua		
estrangeira		
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano		
Segundo-caixeiro		
Segundo-escriturário		
Subencarregado de refeitório		

	Tabela A De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003 (em euros)	Tabela B De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 (em euros)
Grupo F		
Arquivista auxiliar		
Canalizador de 3. ^a		
Cozinheiro de 3. ^a		
Desenhador gráfico/artístico de 3. ^a		
Empilhador		
Estagiário de revisão		
Lubrificador		
Mecânico de aparelhos de pre- cisão de 3. ^a	465,04	478
Mecânico de automóveis de 3. ^a		
Operador de telex em língua portuguesa		
Pré-oficial electricista do 1.º ano		
Telefonista de 1. ^a		
Terceiro caixeiro		
Terceiro escriturário		
Grupo G		
Ajudante de electricista do 2.º ano		
Ajudante de motorista		
Caixa de balcão		
Contínuo		
Distribuidor		
Embalador		
Empregado de limpeza	414,79	427
Empregado de refeitório (a) ...		
Guarda		
Lavador		
Operador heliográfico		
Porteiro		
Servente		
Telefonista de 2. ^a		
Tirocinante de 2.º ano		
Grupo H		
Ajudante electricista do 1.º ano		
Caixeiro-ajudante do 2.º ano ...	381,86	393
Estagiário do 2.º ano		
Tirocinante de 1.º ano com mais de 20 anos		
Grupo I		
Caixeiro-ajudante do 1.º ano ...		
Contínuo menor de 20 anos ...	367,98	379
Estagiário do 1.º ano		
Tirocinante do 1.º ano com menos de 20 anos		
Grupo J		
Praticante de desenho		
1.º ano	(b)	367
2.º ano		
3.º ano		
Grupo L		
Paquetes, aprendizes e prati- cantes de 16 e 17 anos de idade	(b)	367

(a) O empregado de refeitório, quando acumule as funções de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de € 10,50.

(b) A estes grupos salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

Produção de efeitos:

A tabela salarial A produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003;

A tabela salarial B produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO II-A

Disposições transitórias

1 — As profissões de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, operador de postos de dados, operador mecanográfico, estagiário de máquinas de contabilidade, estagiário de operador mecanográfico, dactilógrafo de 2.^a e de dactilógrafo de 1.^a passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Grupo	Designação anterior	Designação actual
B	Guarda-livros	Técnico de contabilidade.
C	Secretário de direcção ...	Técnico de secretariado/direcção.
D	Operador mecanográfico Caixeiro de praça	Vendedor.
D	Operador mecanográfico	Operador informático.
E	Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador ... Operador de postos de dados.	2.º escriturário.
F	Estagiário de máquinas de contabilidade. Estagiário de operador mecanográfico.	3.º escriturário.
H	Dactilógrafo de 2.º ano	Estagiário de 2. ^a
I	Dactilógrafo de 1.º ano	Estagiário 1. ^a

Lisboa, 22 de Dezembro de 2004.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

José Duarte Pinho, mandatário e presidente do conselho técnico de livreiros.
Joel Antero Amaro, mandatário e presidente do conselho técnico de editores.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.
Bento Aleixo Gemas, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.
Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, mandatária.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

José Carlos Cardoso Lopes, mandatário.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

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

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, pelo SQTP — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

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

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(Assinatura ilegível.)

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

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Pela Direcção: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores;

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional: (*Assinatura ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 10 de Janeiro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 13 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 09/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma

parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do § único do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FESAHT, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e os 1300 trabalhadores representados pela FESAHT.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis v e vi) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;
- f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiro-escriturário logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continua-

rem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro, o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o recepcionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.^a

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário o clube ou SAD atribuirá a categoria de escriturário principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-escriturário ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou

Cursos básico com formação profissional oficializado; ou

12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou
- d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco dias em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50 % dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.^a

Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pes-

soal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;

- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias, quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores do clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;

- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a-F

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

Se recusar a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou à 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 mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a)* Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b)* Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de trinta e oito horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e trinta minutos de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;

- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares no livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)}} \times n$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5% em 2006 e 25% em 2007.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes; após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Domingo de Páscoa (festa móvel);
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

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

- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos.

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

9 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

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

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 — Na marcação das férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, 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, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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.

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 47.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.^a a 45.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do tra-

balhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição

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

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

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

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

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padraço, madraça, genros, noras e enteados;

- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

O não cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores torna as faltas injustificadas.

A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 58.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam 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 para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 65.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.^a

Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,5 %, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2004 não pode ser inferior a € 14,25, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 5,90 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

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

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

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

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingo.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que de seguida o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

Caducidade;
Revogação por acordo das partes;
Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 78.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposamente imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, sobre elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 84.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido procedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.^a
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à

sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 87.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos, ou 25 dias interpolados, em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou

por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a

Complemento da prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma por velhice, incapacidade total ou doença crónica incapacitante a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

Com 30 anos de serviço — 90 %;
Com 25 anos de serviço — 80 %;
Com 20 anos de serviço — 75 %;
Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

- 1) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;

- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, o pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.^a, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

3 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma

hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

Cláusula 105.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarará o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 22. Este valor será, porém,

de € 6,50, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 4 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de € 12 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

a) Ao valor de € 26 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em

que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

Monitor desportivo. — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

Técnico desportivo. — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

Analista de funções. — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como faz, porque faz e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática ou de sistemas informáticos. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações

a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz 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 da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

Arquivista de informática. — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, *cassettes*), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

Caixeiro principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro, num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector/secretário administrativo. — Sob a orientação do seu superior hierárquico coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Contabilista/técnico de contas. — 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 do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.^a e de 2.^a e estagiário. — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, 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, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

Dactilógrafo do 1.^o ou do 2.^o ano. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Director-geral, director executivo, director de serviços e director desportivo. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

Director financeiro. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

Assessor de presidente ou de direcção. — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

Documentalista. — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especia-

lizados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

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

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário de 1.^a pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Estagiário de operador de computador. — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, 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, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador de 1.^a, de 2.^a e estagiário. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões de suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Operador de máquinas auxiliares de 1.^a, de 2.^a e estagiário. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de registo de dados de 1.^a, de 2.^a e estagiário. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade operador de terminais.

Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens

transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática ou de redes informáticas. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando e coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

Secretário desportivo. — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedi-

dos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário-geral-adjunto. — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

Secretário técnico. — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a que estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas e organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

Subchefe de secção/escriturário principal. — 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 obriquem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico administrativo. — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Técnico de «marketing» e publicidade. — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Tradutor. — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vendedor de publicidade. — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou externas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador de 1.^a e 2.^a — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Chefe de trabalhadores auxiliares. — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Contínuo de 1.^a e 2.^a — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

Guarda de 1.^a e 2.^a — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia na execução das suas tarefas.

Ajudante de electricista (até três anos). — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar de manutenção. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

Trabalhador de serviços externos. — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

Chefe de serviços auxiliares. — É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa/supervisor. — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culi-

nárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Electricista. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

Empregado de armazém. — O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro e ajudante de fogueiro. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro e ajudante de jardineiro. — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Mecânico de artigos desportivos. — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de 1.^a — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas e de madeira, em máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Picheiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Roupeiro. — É o trabalhador que zela pelo equipamento e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro. — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

Serralheiro da construção civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Servente de cozinha. — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Técnico de instalações eléctricas. — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Trolha de 1.^a e 2.^a — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI

Sector do bingo

Chefe de sala. — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa. — Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realiza a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procede à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. — Encarrega-se de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Chefe de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

Adjunto de chefe de bar. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

Adjunto de chefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, e verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias e ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
I	Director desportivo	1 184
	Director executivo	
	Director financeiro	
	Director-geral	
	Secretário-geral	
	Assessor de presidente ou de direcção	
II	Analista de informática	935
	Contabilista/técnico de contas	
	Director de serviços	
	Secretário-geral-adjunto	
II-A	Secretário permanente	913
	Chefe de departamento	
	Chefe de serviço de instalações e obras	
	Inspector administrativo	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
III	Chefe de sala	906
IV	Chefe de divisão Chefe de escritório/tesoureiro Chefe de serviços Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo/secretário técnico Técnico de <i>marketing</i> e publicidade Técnico desportivo	806
V	Analista de funções Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros	705
VI	Chefe de equipa/supervisor Chefe de sector Monitor desportivo (nível III) Subchefe de secção Técnico de instalações eléctricas	691
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo Caixa principal Escriturário principal Monitor desportivo (nível IV) Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo do bingo Tradutor	679
VIII	Chefe de bar	651
IX	Coordenador de 1. ^a Electricista de 1. ^a Encarregado de refeitório Fiel de armazém Fogueiro Motorista	573
X	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Arquivista de informática Caixa Esteno-dactilográfico em línguas estrangeiras Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Recepcionista Vendedor de publicidade	570
XI	Adjunto de chefe de bar Chefe de mesa	544
XII	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Adjunto chefe de mesa do bingo Caixa fixo do bingo Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Operador de telex em língua estrangeira Telefonista-recepcionista	512

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XIII	Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2. ^a Electricista de 2. ^a Encadernador	507
XIV	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Cozinheiro Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. ^a Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	473
XV	Carpinteiro de 1. ^a Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1. ^a Trolha de 1. ^a	461
XVI	Contínuo de 1. ^a Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário de 2. ^o ano (escriturário) Guarda de 1. ^a Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1. ^a Roupeiro Trabalhador de serviços externos - 1. ^o ano	443
XVII	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogueiro	436
XVIII	Caixa auxiliar volante do bingo Contínuo do bingo Contínuo de 2. ^a Controlador de entradas Dactilógrafo do 1. ^o ano Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Estagiário do 1. ^o ano (esc.) Guarda de 2. ^a Porteiro bingo Porteiro de 2. ^a	428
XIX	Ajudante de electricista Empregado de copa/empregado de copa do bingo Costureiro Operador de máquinas de lavandaria Pedreiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza Trolha de 2. ^a	418
XX	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	406

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XXI	Caixa volante do 1.º ano do bingo Contínuo do 1.º ano Controlador de entradas do 1.º ano do bingo Porteiro do 1.º ano do bingo	393
XXII	Paquete de 17 anos	326
XXIII	Paquete de 16 anos	324
XXIV	Aprendiz	316

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilista, técnico oficial de contas;
Director executivo;
Director-geral;
Director de serviços;
Inspector administrativo;
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;
Assessor do presidente de direcção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;
Chefe de serviços de instalações e obras;
Programador de informática;
Técnico de computador;
Técnico de contabilidade;
Técnico de estatística;
Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;
Chefe de divisão;
Chefe de sala;
Chefe de serviços;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática;
Secretário desportivo/secretário técnico;
Secretário de direcção/secretário administrativo;
Técnico de secretariado;
Técnico administrativo;
Técnico desportivo;
Técnico de *marketing* e publicidade;
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;
Assistente administrativo;
Caixa;
Chefe de equipa/supervisor;
Chefe de secção/subchefe de secção;
Controlador de informática;
Guarda-livros;

Monitor desportivo;
Operador de computador;
Técnico administrativo do bingo;
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;
Caixeiro;
Caixa fixo do bingo;
Chefe de bar;
Coordenador de 1.ª;
Cozinheira;
Fiel de armazém;
Fogueiro;
Encarregado de refeitório;
Electricista de 1.ª;
Motorista;
Recepcionista;
Chefe de trabalhadores auxiliares;
Cobrador;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante;
Contínuo;
Empregado de bar;
Empregado de copa;
Empregado de mesa;
Guarda;
Porteiro;
Trabalhador de limpeza.

Porto, 5 de Novembro de 2004.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Francisco Cunha Leal Carmo, mandatário.
António Duarte, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.
José António Miranda Freitas, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 2 de Agosto de 2004. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 12 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 8/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do § único do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FEPACES e outros, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras repre-

sentadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e os 1300 trabalhadores representados pela FEPACES.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

Cláusula 4.ª

Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis v e vi) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;

- f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiro-escriturário logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para recepcionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro, o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o recepcionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das

categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.^a

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenador de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário o clube ou SAD atribuirá a categoria de escriturário principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-escriturário ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou
Cursos básico com formação profissional oficializado; ou
12.º ano ou equivalência; ou
Formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimentos ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou

- curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou
- d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo do bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco dias em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50 % dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição, se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

Cláusula 8.^a

Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais

e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspecção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.^a

Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspecção-Geral de Jogos.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspecção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias, quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores

do clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;

- g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
- k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;
- f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.^a deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a-F

Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;

Se recusar a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de diri-

gente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à 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 mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

Execução da sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de trinta e oito horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, a descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração

que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80 % da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e trinta minutos de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28 %, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.^a

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares no livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100 %.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que n significa o número de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25 %; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5 % em 2004, 20 % em 2005, 22,5 % em 2006 e 25 % em 2007.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.^a

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes; após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Domingo de Páscoa (festa móvel);

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos.

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

9 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

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

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão da trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 — Na marcação das férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo, ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar, em caso algum, 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, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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.

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 47.^a

Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.^a deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.^a a 45.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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 ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição

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

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

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

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

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

O não cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores torna as faltas injustificadas.

A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^a;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 58.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam 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 para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal

para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

Cláusula 63.^a

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou variáveis e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 65.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 66.^a

Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,5%, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2004 não pode ser inferior a € 14,25, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

Lugar e tempo de cumprimento

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

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

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIV da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os € 0,50 do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Subsídio de natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

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

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 5,90 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes dispo-

nam de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 72.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 73.^a

Objectos partidos

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

Cláusula 74.^a

Objectos perdidos

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

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingó.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que de seguida o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

Caducidade;

Revogação por acordo das partes;

Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 77.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

Cláusula 78.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposos imputáveis objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 81.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, sobre elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 84.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido procedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.^a
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 86.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 87.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada

inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, o domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se

opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 94.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos, ou 25 dias interpolados, em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a

Complemento da prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma por velhice, incapacidade total ou doença cró-

nica incapacitante a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90 % da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

- Com 30 anos de serviço — 90 %;
- Com 25 anos de serviço — 80 %;
- Com 20 anos de serviço — 75 %;
- Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, a trabalhadora tem direito:

- 1) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 99.^a

Licença por paternidade

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, o pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1

da cláusula 98.^a, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

3 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhador tem direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

3 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 101.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida, é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IIEFP terão direito a usufruir nas condições previstas na lei.

Cláusula 105.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 22. Este valor será, porém, de € 6,50, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 4 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

Cláusula 107.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

A um subsídio de deslocação no montante de € 12 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 108.^a

Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT, têm direito:

a) Ao valor de € 26 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulte de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive

no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 110.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

Cláusula 111.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

Cláusula 112.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, constando da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

Monitor desportivo. — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

Técnico desportivo. — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

Analista de funções. — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como faz, porque faz e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática ou de sistemas informáticos. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos pro-

gramas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por analista orgânico e analista de sistemas.

Arquivista de informática. — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassettes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

Caixeiro principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro, num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou nos vários departamentos do clube, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector/secretário administrativo. — Sob a orientação do seu superior hierárquico coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Contabilista/técnico de contas. — 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 do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e 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 à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.^a e de 2.^a e estagiário. — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, 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, dactilografa-as ou faz processamento de texto. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e do secretariado específico da área em que se integre.

Dactilógrafo do 1.^o ou do 2.^o ano. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comu-

nificados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Director-geral, director executivo, director de serviços e director desportivo. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

Director financeiro. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

Assessor de presidente ou de direcção. — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

Documentalista. — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

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

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Estagiário de operador de computador. — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, 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, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões de suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado em conformidade operador de terminais.

Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Programador de informática ou de redes informáticas. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando e coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

Secretário desportivo. — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

Secretário-geral-adjunto. — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos e desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

Secretário técnico. — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a que estiver adstrito, todos os assuntos técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas e organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

Subchefe de secção/escriturário principal. — 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 obriquem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico administrativo. — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Técnico de «marketing» e publicidade. — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

Tradutor. — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Vendedor de publicidade. — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou externas.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador de 1.^a e 2.^a — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Chefe de trabalhadores auxiliares. — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Contínuo de 1.^a e 2.^a — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

Guarda de 1.^a e 2.^a — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia na execução das suas tarefas.

Ajudante de electricista (até três anos). — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar de manutenção. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

Trabalhador de serviços externos. — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

Chefe de serviços auxiliares. — É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

Chefe de equipa/supervisor. — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

Coordenador de 1.^a e de 2.^a — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Electricista. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

Empregado de armazém. — O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogoeiro e ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro e ajudante de jardineiro. — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Mecânico de artigos desportivos. — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de

outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor de 1.^a — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas e de madeira, em máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

Roupeiro. — É o trabalhador que zela pelo equipamento e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

Sapateiro (ajudante de sapateiro). — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

Serralheiro. — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

Serralheiro da construção civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Servente de cozinha. — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Técnico de instalações eléctricas. — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Trolha de 1.^a e 2.^a — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo VI

Sector do bingo

Chefe de sala. — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Caixa. — Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

Caixa auxiliar volante. — Realiza a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Controlador de entradas. — Procede à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. — Encarrega-se de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Chefe de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

Adjunto de chefe de bar. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Chefe de mesa. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do bar, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

Adjunto de chefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de bar. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe de bar, atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, e verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas cobrando as respectivas importâncias e ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de copa. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
I	Director desportivo	1 184
	Director executivo	
	Director financeiro	
	Director-geral	
	Secretário-geral	
	Assessor de presidente ou de direcção	
II	Analista de informática	935
	Contabilista/técnico de contas	
	Director de serviços	
	Secretário-geral-adjunto	
II-A	Secretário permanente	913
	Chefe de departamento	
	Chefe de serviço de instalações e obras	
	Inspector administrativo	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
III	Chefe de sala	906
IV	Chefe de divisão Chefe de escritório/tesoureiro Chefe de serviços Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo/secretário técnico Técnico de <i>marketing</i> e publicidade Técnico desportivo	806
V	Analista de funções Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros	705
VI	Chefe de equipa/supervisor Chefe de sector Monitor desportivo (nível III) Subchefe de secção Técnico de instalações eléctricas	691
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo Caixa principal Escriturário principal Monitor desportivo (nível IV) Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo do bingo Tradutor	679
VIII	Chefe de bar	651
IX	Coordenador de 1. ^a Electricista de 1. ^a Encarregado de refeitório Fiel de armazém Fogueiro Motorista	573
X	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Arquivista de informática Caixa Esteno-dactilográfico em línguas estrangeiras Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Recepcionista Vendedor de publicidade	570
XI	Adjunto de chefe de bar Chefe de mesa	544
XII	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Adjunto chefe de mesa do bingo Caixa fixo do bingo Cobrador de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Operador de telex em língua estrangeira Telefonista-recepcionista	512

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XIII	Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2. ^a Electricista de 2. ^a Encadernador	507
XIV	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Cozinheiro Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. ^a Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	473
XV	Carpinteiro de 1. ^a Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1. ^a Trolha de 1. ^a	461
XVI	Contínuo de 1. ^a Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário de 2. ^o ano (escriturário) Guarda de 1. ^a Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1. ^a Roupeiro Trabalhador de serviços externos — 1. ^o ano	443
XVII	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogueiro	436
XVIII	Caixa auxiliar volante do bingo Contínuo do bingo Contínuo de 2. ^a Controlador de entradas Dactilógrafo do 1. ^o ano Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Estagiário do 1. ^o ano (esc.) Guarda de 2. ^a Porteiro do bingo Porteiro de 2. ^a	428
XIX	Ajudante de electricista Empregado de copa/empregado de copa do bingo Costureiro Operador de máquinas de lavandaria Pedreiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza Trolha de 2. ^a	418
XX	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	406

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XXI	Caixa volante do 1.º ano do bingo Contínuo do 1.º ano Controlador de entradas do 1.º ano do bingo Porteiro do 1.º ano do bingo	393
XXII	Paquete de 17 anos	326
XXIII	Paquete de 16 anos	324
XXIV	Aprendiz	316

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilista, técnico oficial de contas;
Director executivo;
Director-geral;
Director de serviços;
Inspector administrativo;
Secretário-geral/secretário-geral-adjunto;
Assessor do presidente de direcção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento;
Chefe de serviços de instalações e obras;
Programador de informática;
Técnico de computador;
Técnico de contabilidade;
Técnico de estatística;
Técnico de recursos humanos;
Tesoureiro.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;
Chefe de divisão;
Chefe de sala;
Chefe de serviços;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática;
Secretário desportivo/secretário técnico;
Secretário de direcção/secretário administrativo;
Técnico de secretariado;
Técnico administrativo;
Técnico desportivo;
Técnico de *marketing* e publicidade;
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;
Assistente administrativo;
Caixa;
Chefe de equipa/supervisor;
Chefe de secção/subchefe de secção;
Controlador de informática;
Guarda-livros;

Monitor desportivo;
Operador de computador;
Técnico administrativo do bingo;
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala;
Caixeiro;
Caixa fixo do bingo;
Chefe de bar;
Coordenador de 1.ª;
Cozinheira;
Fiel de armazém;
Fogueiro;
Encarregado de refeitório;
Electricista de 1.ª;
Motorista;
Recepcionista;
Chefe de trabalhadores auxiliares;
Cobrador;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante;
Contínuo;
Empregado de bar;
Empregado de copa;
Empregado de mesa;
Guarda;
Porteiro;
Trabalhador de limpeza.

Porto, 5 de Novembro de 2004.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Francisco Cunha Leal Carmo, mandatário.
António Duarte, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Silva, mandatário.
Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pela SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Sara Cristina Almeida Pinto, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

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

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 13 de Agosto de 2004. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 18 de Novembro de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 12 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 7/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A convenção colectiva de trabalho para o comércio por grosso e ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1988, e alterações seguintes, a última publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003, é revista nas seguintes condições:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que em Portugal se dediquem ao comércio por grosso e ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiadas nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas 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 encontram filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

4 — Esta CCT abrange 245 empresas e 10 700 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT só poderá ocorrer nove meses a partir da data referida no número anterior.

4 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, devendo a outra parte, no prazo de 30 dias, apresentar a sua contraproposta.

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

6 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de três turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de € 33,10, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

2 —

Cláusula 22.^a

Remuneração da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que façam parte do serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de € 22,80, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

2 —

Cláusula 23.^a

Retribuição mínima

1 —

2 —

3 — As empresas devem constituir um fundo anual, até ao montante de € 116,70, para poderem fazer face a falhas de caixa.

Cláusula 26.^a

Trabalho fora do local habitual

1 —

2 —

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a € 32,20, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 19,10;
Almoço ou jantar — € 7,60.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4 —

5 —

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,60 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de € 12,50 por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações

Níveis	Remunerações (euros)
I	934
II	841
III	820

Níveis	Remunerações (euros)
IV	763
V	717
VI	674
VII	600
VIII	565
IX	543
X	505
XI	463
XII	406
XIII	(a) 370
XIV	(a) 370
XV	(a) 370
XVI	(a) 370
XVII	(a) 370

(a) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004.

Pela AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

António Alberto Valente Silva da Costa, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

José António Marques, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

José António Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques Silva Sadio, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que em Portugal se dediquem ao comércio por grosso e ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiadas nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério das Actividades Económicas 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.

4 — Esta CCT abrange 245 empresas e 10 700 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia desta CCT só poderá ocorrer nove meses a partir da data referida no número anterior.

4 — As denúncias far-se-ão com o envio à outra parte contraente de proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, devendo a outra parte, no prazo de 30 dias, apresentar a sua contraproposta.

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

6 — Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No acto de admissão, deverá elaborar-se um documento escrito e assinado por ambas as partes, em quadruplicado, sendo dois exemplares para a entidade patronal e dois exemplares para o trabalhador, devendo cada uma destas partes enviar à associação patronal ou sindicato respectivo uma cópia de que conste o seguinte:

- Categoria profissional;
- Classe, escalão ou grau;
- Retribuições, comissões ou prémios de vendas (remuneração, subsídios, etc.);
- Horário de trabalho;
- Local de trabalho;
- Condições particulares de trabalho.

2 — Caso existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

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

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

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

I) Caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- a) De futuro, só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e tendo as habilitações mínimas legais;
- b) Como praticantes, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante;

II) Profissionais de escritório e profissões correlativas:

- d) Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral de comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exercerem a profissão à data da entrada em vigor deste contrato;

III) Cobradores:

- e) Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais;

IV) Telefonistas:

- f) Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais;

V) Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- g) Paquetes, contínuos e porteiros — idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas legais;
- h) Guardas — idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais;

VI) Profissionais de electricidade e electrónica:

- i) Idade não inferior a 15 anos, as habilitações escolares mínimas legais e a res-

pectiva carteira profissional, nos casos em que for legalmente exigida.

Serão admitidos como aprendizes os indivíduos menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado três anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

VII) Profissionais de transportes e garagens:

- j) Motoristas — idade não inferior a 21 anos e respectiva carta de condução;
- l) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais;

VIII) Trabalhadores metalúrgicos:

- m) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 17 anos;
- n) É de 18 anos a idade mínima de admissão de pessoal não especializado;

IX) Profissionais de hotelaria:

- o) Idade mínima de 16 anos e habilitações escolares mínimas legais;

B) As habilitações mínimas referidas nesta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações. Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Acesso

I — Caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos, respectivamente, a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

II — Profissionais de escritório:

- 1) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários e os dactilógrafos beneficiarão do mesmo regime de

acesso desde que possuam também as habilitações referidas na alínea d) do grupo II da cláusula anterior;

- 2) O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completarem quatro anos de permanência naquelas categorias.

III — Trabalhadores de vigilância, portaria, limpeza e similares — os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

IV — Trabalhadores metalúrgicos:

- 1) Para as categorias de bate-chapa, canalizador, pintor e serralheiro civil, o regime de acesso será idêntico ao dos electricistas;
- 2) Para as categorias de torneiro mecânico, serralheiro mecânico e soldador por electroarco, o regime de acesso será idêntico aos dos electromecânicos.

V — Trabalhadores gráficos:

- 1) O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de quatro anos de prestação de serviço efectivo na profissão;
- 2) O auxiliar com quatro anos de serviço efectivo na categoria é promovido automaticamente à categoria de estagiário;
- 3) O estagiário com dois anos de serviço efectivo na categoria é promovido a oficial.

VI — Técnicos de desenho:

- 1) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício de profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente;
- 2) O período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual os tirocinantes serão promovidos à categoria imediatamente superior;
- 3) Os trabalhadores que, além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado, possuam:
 - a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascendem a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
 - b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano;
- 4) Os praticantes, logo que completarem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente, serão promovidos:
 - a) A tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
 - b) A tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de serviço efectivo;

- 5) Decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, os praticantes que não tenham completado o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado ascenderão a tirocinantes do 1.º ano, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;
- 6) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos da parte final do número anterior, terá direito a requerer exame técnico-profissional, a efectuar no posto de trabalho.

VII — Profissionais de electricidade e electrónica:

- 1) Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos que tenham completado três anos de efectivo serviço;
- 2) Serão admitidos na categoria de ajudante os indivíduos maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos de montador-electricista e montador-radiotécnico ou o curso geral de electricidade ministrado por escola oficial;
- 3) Passam à categoria de pré-oficial os indivíduos com mais de 16 anos que tenham completado, com aproveitamento, os cursos referidos no número anterior e os ajudantes que tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço na categoria;
- 4) Passam à categoria de oficial os indivíduos que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço.

VIII — Condições específicas e acesso dos profissionais de engenharia — esta matéria é regulamentada nos termos da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1978, que estabelece o seguinte:

- 1) Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia em actividades tais como investigação, projecto, produção, técnico-comercial, gestão e formação profissional, no âmbito das matérias que lhes são adstritas;
- 2) Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia ou com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia;
- 3) Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso;
- 4) Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional;

- 5) Para os profissionais de engenharia, os graus 1 e 2 são considerados como bases de formação profissional, sendo os bacharéis em Engenharia admitidos no grau 1 e os licenciados no grau 2, sendo a permanência de um ano no grau 1 e de dois anos no grau 2;
- 6) Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:
 - a) Atribuições;
 - b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
 - c) Supervisão recebida;
 - d) Supervisão exercida.

IX — Trabalhadores de informática — o acesso destes profissionais é regulamentado nos termos da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, que estabelece o seguinte:

- 1) São classificados como estagiários os trabalhadores sem experiência profissional de informática;
- 2) O estagiário ascende à categoria de assistente logo que complete:
 - a) Seis meses de serviço, tratando-se de estagiário de operador de informática, de operador de recolha de dados de informática e de técnico de manutenção de informática;
 - b) Um ano de serviço, tratando-se de estagiário de analista de informática, de programador de informática, de técnico de sistemas de informática e de técnico de vendas de informática;
- 3) O assistente ascende à categoria de profissional logo que complete três anos de serviço;
- 4) Os trabalhadores de informática são classificados nas categorias de assistente, profissional, sénior e, no caso de técnico de sistemas de informática, de especialista, de acordo com os critérios a seguir definidos, sem prejuízo do grau já adquirido:

Assistente — executa trabalhos simples com base nos seguintes factores: conhecimentos técnicos primários ou elementares e conhecimentos de gestão mínimos; responsabilidade restrita ou controlada e de impacto mínimo ou muito pequeno; complexidade — trabalhos repetitivos ou normalizados de pura rotina;

Profissional — executa trabalhos normais com base nos seguintes factores: conhecimentos técnicos que exigem competência num campo técnico, científico ou especializado adquirido através de experiências, conceitos e princípios; conhecimentos de gestão de nível médio e de diferentes tipos; responsabilidade caracterizada pela liberdade de acção sujeita a práticas gerais e técnicas orientadas por princípios e regras funcionais. As áreas e o impacto podem

ser considerados pequenos ou médios; complexidade — trabalhos em geral claramente definidos e sujeitos a objectivos concretos e sob orientação geral;

Sénior — executa trabalhos complexos com base nos seguintes factores: conhecimentos técnicos que exigem autoridade em conceitos, princípios e práticas adquiridos através de aprofundamento da sua especialização. Conhecimentos de gestão sobre integração interna de operações relativamente homogéneas na sua natureza e objectivos e que possam envolver coordenação com funções associadas; responsabilidade caracterizada pela liberdade de acção apenas globalmente dirigida, através de objectivos, de acordo com as regras da função. As acções e o impacto podem ser considerados grandes; complexidade — trabalhos globalmente definidos por políticas gerais, princípios ou objectivos;

Especialista — posição mais elevada na função, correspondente ao profissional que se mantém actualizado nas áreas profissionais da sua responsabilidade no que se refere a quaisquer alterações e avanços técnicos. Conhecimentos máximos no domínio da sua actividade, sendo capaz de fazer a integração de funções hierárquicas elevadas no complexo operativo; responsabilidade — trabalhos sujeitos somente a uma orientação de gestor ao mais alto nível; complexidade — trabalhos apenas vagamente definidos.

Cláusula 6.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo quando este renuncie expressa e voluntariamente a tal direito.

2 — A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias e nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 3.^a No acto de admissão, deverão as condições do período experimental e da prestação de trabalho em geral constar de documento escrito, a que o trabalhador deverá dar também o seu acordo por escrito.

2 — Aos trabalhadores cujas funções constem dos grupos I, II, III e IV do anexo II poderá o prazo referido no n.º 1 ser alargado até 90 dias, desde que tal conste de documento subscrito por ambas as partes.

3 — No decurso do período experimental, a entidade patronal poderá rescindir o contrato desde que o faça com a antecedência mínima de 15 dias, não dando lugar a qualquer indemnização ou compensação; o trabalhador deverá cessar as suas funções logo que receba a comunicação, tendo, no entanto, direito a receber a remuneração do período de aviso prévio.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

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

2 — Havendo necessidade de adoptar na empresa designações diferentes, deverá ser estabelecida uma correspondência entre essas designações e as categorias definidas no anexo I para efeitos de fixação do respectivo nível de remuneração mínima.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

I — Trabalhadores do comércio e armazém

1 — Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

3 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

II — Trabalhadores de escritório e correlativos

1 — Na classificação dos trabalhadores de escritório será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	3	3	3	4	4	5	5

2 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados em conjunto não poderá exceder 50% do número de escriturários.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal, para além dos consagrados legalmente, os seguintes:

- Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo mediante prévio acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado, salvo quanto ao especialmente disposto sobre esta matéria na presente CCT;
- Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas, sem retribuição certa mínima, vinculados por contrato de trabalho.

Cláusula 12.^a

Transferência do trabalhador

1 — Se da transferência a que se refere a alínea a) da cláusula 11.^a não resultar prejuízo sério, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva transferência.

2 — Caso o trabalhador, justificadamente, não dê o seu acordo à citada transferência, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores, para além dos consagrados na lei, os seguintes:

- Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal motivado por uso e ou acidente;
- Guardar segredo profissional, não divulgando informações referentes a práticas ou métodos de produção e ou comercialização;
- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas.

Cláusula 14.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Os trabalhadores deslocados para novas empresas constituídas a partir daquela onde têm o seu posto

de trabalho com carácter efectivo mantêm as mesmas condições e regalias no contrato de trabalho com a nova empresa, salvo regime mais favorável.

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

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os 30 dias anteriores à operação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento ao trabalhador que deve reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido, por carta registada, os trabalhadores ausentes por motivo justificado, desde que seja conhecida a sua morada.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder quarenta horas em cada semana, sem prejuízo do horário de menor duração que já esteja a ser praticado nas empresas.

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

3 — Nas empresas que tenham escritório ou armazéns junto dos estabelecimentos, poderá o horário de escritório ou armazém ser regulado pelo horário do estabelecimento, mediante autorização do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, em face de requerimento, devidamente fundamentado, não podendo o limite de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal diário, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.^a

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos previstos na lei, podendo ainda ser dispensados,

sempre que o comuniquem, os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores que tenham prestado mais de cem horas suplementares ao longo do ano;
- b) Os trabalhadores que frequentam cursos de especialização profissional;
- c) Os dirigentes e delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência e membros da comissão paritária deste CCT;
- d) Todos os trabalhadores que habitem em localidade diferente da do local de trabalho.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

4 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual da refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

5 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário do transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho — Princípio geral

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

2 — Na fixação ou alteração dos horários de trabalho, serão sempre ouvidos os trabalhadores interessados e, caso existam, os delegados sindicais.

3 — Qualquer modificação dos horários de trabalho estabelecidos após a entrada em vigor do presente CCT, salvo as adaptações decorrentes da sua aplicação, dá ao trabalhador direito a receber da entidade patronal as importâncias referentes aos encargos impostos pela modificação durante o tempo em que estas se verificarem.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

A isenção do horário de trabalho dá direito a um subsídio mensal no valor de 25 % do respectivo vencimento, salvo se a retribuição auferida já for superior ao valor da retribuição mínima da respectiva categoria acrescida do correspondente subsídio.

Cláusula 19.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

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

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao cálculo das remunerações devidas pelo trabalho suplementar de acordo com a cláusula 16.^a

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos nos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos, ouvida a comissão sindical na empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Não se considera por turnos o trabalho prestado em rotação de horário, quando a rotação se reportar apenas aos dias referidos no n.º 1 da cláusula 36.^a e para os efeitos aí previstos.

4 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a uma redução de meia hora por dia no período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — A escala de turnos rotativos deverá ser fixada com um mês de antecedência.

Cláusula 21.^a

Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de três turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de € 33,10, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

2 — Este subsídio será acumulável com o subsídio de horas nocturnas, quando elas se tiverem verificado.

Cláusula 22.^a

Remuneração da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que façam parte do serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de € 22,80, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

2 — O trabalho prestado pelos trabalhadores de prevenção é remunerado de acordo com o disposto na cláusula 16.^a, embora não conste para os limites estabelecidos na alínea a) do n.º 2 da mesma cláusula.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuição mínima

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

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma variável, a parte certa ou fixa dessa retribuição será a correspondente ao nível XI da tabela salarial e a parte variável corresponderá às comissões ou prémios de vendas a que tiver direito.

3 — As empresas devem constituir um fundo anual, até ao montante de € 116,70, para poderem fazer face a falhas de caixa.

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

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

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

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões ou prémios de venda terá de ser efectuado até ao fim do mês seguinte àquele em que foi emitida a factura da venda.

Cláusula 25.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e suplementar ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados e os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

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

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimen-

tação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a € 32,20, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — € 19,10;
Almoço ou jantar — € 7,60.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super. Todos os encargos com o veículo, designadamente o seguro, consideram-se incluídos no referido coeficiente de 0,25. Exceptua-se o seguro de passageiros transportados por ordem recebida da entidade patronal, caso em que o respectivo encargo caberá à empresa.

5 — No caso de a empresa fornecer as viaturas aos trabalhadores, estes terão de ter o seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,60 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se dia completo de trabalho aquele a que o trabalhador está obrigado por força do respectivo contrato individual de trabalho

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou participem com montante não inferior ao montante do subsídio devido.

Cláusula 28.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e até um raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde

que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais da deslocação do trabalhador para o local definido nos termos do n.º 2 da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como horas suplementares, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 30.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as deslocações ao estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Deveres especiais das empresas nas grandes deslocações

1 — Nestas deslocações, as empresas ficam dispensadas do pagamento do subsídio previsto no n.º 3 da cláusula 26.^a, o qual será substituído por outro de montante superior, a fixar por acordo entre as partes e tendo em atenção o custo de vida no local para onde o trabalhador se desloca.

2 — Por iniciativa da entidade patronal, o subsídio nas grandes deslocações pode ser substituído pelo compromisso de pagamento de todas as despesas normais de estada realizadas pelo trabalhador, desde que devidamente comprovadas através dos respectivos documentos de despesa.

3 — As empresas ficam ainda obrigadas:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, passaporte e vacinas necessárias;
- b) A manter inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados;
- c) A segurar os trabalhadores deslocados contra riscos de viagem em montante não inferior a 2 000 000\$.

4 — Sempre que a grande deslocação seja superior a 30 dias consecutivos, a empresa deve celebrar com o trabalhador deslocado um contrato escrito em que se contenham as condições e regalias estabelecidas para a deslocação.

Cláusula 32.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua integralmente outro de categoria, escalão, grau, classe ou retri-

buição superior, passará a receber a retribuição mínima da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, se o substituto se mantiver no desempenho das funções para além do prazo fixado no número anterior, passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve início a substituição.

Cláusula 33.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da 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 na categoria em que foi colocado a título experimental.

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

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de € 12,50 por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — As diuturnidades previstas poderão deixar de ser concedidas se a retribuição estabelecida voluntariamente pela entidade patronal já for superior ao valor da retribuição mínima da respectiva categoria acrescida das diuturnidades vencidas.

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

4 — As diuturnidades serão processadas à entrada em vigor deste contrato ou no mês seguinte à data em que

aquele período se complete, contando-se para o efeito a antiguidade do trabalhador nessa data.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Este subsídio deverá ser pago até ao dia 30 de Novembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

Período de descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, tendo ainda todos os trabalhadores direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, salvo se outro dia for acordado entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — São considerados feriados obrigatórios os consignados na lei.

3 — São igualmente obrigatórios o feriado municipal da localidade ou, quando este não exista, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval, em relação aos quais poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho praticado em dias de descanso semanal complementar ou feriados será acrescido de 200% da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal complementar e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente ao trabalho efectivo prestado durante três horas, só havendo, porém, direito ao dia de descanso referido no número anterior desde que a fracção de trabalho prestado seja superior a cinco horas.

Cláusula 38.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, 30 dias consecutivos de férias.

2 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

3 — As férias deverão ter início no 1.º dia a seguir a um dia de descanso obrigatório.

4 — Na falta de acordo, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1 — Até oito dias antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio proporcional aos dias de férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas, para além das previstas na lei e das prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, as motivadas por:

- a) Exames e tratamentos médicos, desde que não possam ter lugar fora das horas normais de serviço, se justificados e comprovados por prescrição médica dada por escrito;
- b) Nascimento de um filho, durante três dias;
- c) Ocorrer a sinistros, no exercício de funções de bombeiro voluntário;
- d) Doação de sangue a título gracioso, durante meio dia e nunca mais de uma vez por semestre.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados.

3 — As faltas referidas nesta cláusula não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, sem prejuízo do disposto na cláusula 42.^a em relação ao n.º 3.

CAPÍTULO VII

Condições particulares do trabalho

Cláusula 41.^a

Trabalho de menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

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

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder seis dias ou se a legislação vigente o impedir.

3 — 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.

4 — O disposto nesta cláusula só produz efeitos enquanto o subsídio atribuído pelas instituições de previdência não cobrir os 100 % da remuneração do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Complemento por acidente ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — As entidades patronais indemnizarão os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se-ão por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros.

CAPÍTULO VIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 44.^a

Organização sindical

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

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

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o

número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 30 trabalhadores — um delegado;
- b) De 31 a 99 trabalhadores — dois delegados;
- c) De 100 ou mais trabalhadores — o número que resulte da aplicação da fórmula:

$$\frac{2+N-100}{99}$$

representando N o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea c) do n.º 3 será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Para o exercício das suas funções, dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou em quaisquer outros direitos.

CAPÍTULO IX

Questões gerais e transitórias

Cláusula 45.^a

Garantias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores em relação a direitos adquiridos, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente contratação colectiva, sendo reconhecida pelos outorgantes a sua natureza globalmente mais favorável em relação aos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 46.^a

Actualização da parte certa ou fixa das retribuições mistas

1 — Todos os trabalhadores que em 1 de Junho de 1987 auferiam uma retribuição mista cuja parte certa ou fixa era inferior a 30 000\$ ficam subordinados ao regime especial e transitório previsto nesta cláusula.

2 — Na hipótese descrita no número anterior, a diferença entre a parte certa ou fixa que efectivamente auferiam em 1 de Junho de 1987 e a prevista no nível XI da tabela salarial aplicável a partir daquela mesma data será dividida em duas fracções iguais, correspondendo cada uma a um aumento salarial a praticar semestralmente, com início em 1 de Junho de 1987, até ser atingido o valor da parte certa contratualmente estabelecido para o nível XI.

3 — A partir de 1 de Junho de 1988, a parte certa ou fixa dos trabalhadores com remuneração mista será correspondente ao valor fixado para o nível XI.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores administrativos

Caixa. — É o trabalhador que, como função exclusiva ou predominante, tem a seu cargo as operações de caixa e registo no movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores, verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um sector de serviço administrativo.

Chefe de serviço, de escritório, de departamento ou de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa funções semelhantes.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode

subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe 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 respectivos processos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, serviços de informação, de entrega e recepção de documentos e pequenos objectos junto de repartições públicas e outras entidades, podendo exercer outras tarefas análogas relacionadas com o escritório que não caibam nas funções de outra categoria.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a importância e natureza do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras ope-

rações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as receptivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registo ou de livro de contabilidade, geral ou especial, analítico ou sintético, selado ou não selado, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os 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 de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha, predominantemente, com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelas teleimpressoras; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste à portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam enca-

minhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e ou de esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam de níveis superiores da empresa, libertando-as ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

Subchefe de secção/escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, nomeadamente tarefas relativas a assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com os fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

Telefonista. — É o trabalhador que opera com qualquer tipo de PPC ou PPCA. Será classificado como telefonista de 2.^a classe ou de 1.^a classe, conforme tenha menos ou mais de três anos de antiguidade na empresa.

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

Trabalhadores do comércio, de armazém e vendas

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheques o pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; confere, passa documentos de quitação e regista essas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao cliente; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço e condições de pagamento; cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e toma as medidas necessárias à sua execução.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que na empresa ou numa secção dirige o serviço e o pessoal da empresa ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro de praça ou praticista. — É o trabalhador com as mesmas funções do caixeiro-viajante mas exercidas

na área do distrito onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresenta-lhes amostras e catálogos e enaltece as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros factores que interessam ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Chefe de compras. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla as compras da empresa.

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

Conferente. — É o trabalhador que confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento, recepção ou expedição, podendo também registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Demonstrador. — É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de máquinas, equipamentos, produtos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características e qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo, para esse fim, utilizar os meios de transporte postos à sua disposição pela empresa.

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

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; assume a responsabilidade do bom funcionamento do armazém, desde que não esteja previsto no quadro de densidades um encarregado de armazém.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; visita os clientes e recebe as reclamações destes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas, tais como empilhadoras, monta-cargas, ponte móvel, balança ou báscula e máquina de embalar.

Praticante de caixeiro ou de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que, no estabelecimento ou no armazém, está em regime de aprendizagem.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvibilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Servente de armazém. — É o trabalhador que procede ao acondicionamento ou arrumação de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem 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 evidencia as qualidades comerciais e as vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e as condições de crédito; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se

também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

Trabalhadores da construção civil e madeiras

Carpinteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Polidor de móveis. — É o trabalho que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e o brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilhas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva e utiliza utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especificação profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Trabalhadores electricistas

Ajudante. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo na sua ausência.

Electricista. — É o trabalhador que monta, ensaia, procede à manutenção e repara fios e instalações eléctricas, em oficina ou no exterior, tais como instalações de cablagem eléctrica e instalações conexas em casas de habitação, estabelecimentos industriais, comerciais e outros, assim como em aviões, veículos a motor e navios, defeitos de cablagem e outros defeitos em aparelhos electrodomésticos e outros aparelhos eléctricos que não caibam nas funções das categorias de electromecânico e de técnico de electrónica, e ainda em instalações de anúncios luminosos.

Electromecânico. — É o trabalhador que ajusta, regula, repara, instala e ensaia máquinas eléctricas e outros aparelhos eléctricos em fábricas, em oficinas ou no local da utilização, tais como máquinas eléctricas e outra aparelhagem eléctrica, motores eléctricos e dina-

mos, dispositivos de comutação e comando, instrumentos eléctricos ou os elementos eléctricos de ascensores e equipamentos afins, aparelhos electrodomésticos, máquinas de escritório, máquinas e aparelhos industriais, bem como equipamentos eléctricos a bordo de aviões, veículos e barcos.

Encarregado. — É o trabalhador com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

Operário especializado. — É o trabalhador cuja actividade é caracterizada por operações simples de actos muito curtos, geralmente em cadeia, compreendendo, a título exemplificativo, a montagem de aparelhagem sonora, aparelhagem telefónica e *relais*, montagem de unisselectores, selectores, campainhas, besouros, quadros, disjuntores, tomadas, interruptores, comutadores, aparelhagem de medida e contadores, a montagem de centrais telefónicas, telefones, computadores manuais e a montagem de aparelhagem emissora e receptora de rádio e televisão.

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

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos eléctricos em fábricas, oficinas ou no local de utilização, tais como diversos tipos de aparelhos electrónicos, postos emissores e receptores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Trabalhadores de engenharia

Profissional de engenharia (escala 1). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia (escala 2). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividade técnico-comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação

de métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia (escala 3). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito, executa trabalhos tais como estudos, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagem, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos.

Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou a técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode congrega ou coordenar.

Profissional de engenharia (escala 4). — É o trabalhador que está no primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia ou de desenvolvimento das técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização ou coordenação complexa de actividades, tais como técnicos comerciais fabris, de projecto e outras. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exigibilidade. Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos técnicos de engenharia, que supervisiona.

Profissional de engenharia (escala 5). — É o trabalhador que faz a supervisão de várias equipas de técnicos de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento do trabalho dessas equipas ou a supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia e ou supervisão de técnicos de engenharia, exercendo coordenação complexa de actividades. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Profissional de engenharia (escala 6). — É o trabalhador que exerce cargos de actividade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em téc-

nicas de alto nível, sendo consultores de categoria reconhecida no seu campo de engenharia. Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro. Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos. O trabalho é-lhe revisto somente para assegurar a conformidade com a política e a coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual. — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras e composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição, para ser efectuada, utiliza máquina adequada (exemplo: Ludlow), que funde, através de função de matrizes, linhas-bloco, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar, utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Cortador de guilhotina. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis; monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens, pode guiar-se por miras ou traços de referência e assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotina ou só com trilaterais.

Fotógrafo-impressor. — É o trabalhador que executa revelações de filmes, chapas e películas e esmaltagens e manipula ampliadores, copiadores e prensas.

Fotógrafo de litografia. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores. Avalia com densímetro as densidades máximas e mínimas dos motivos e calcula coeficientes de correcção.

Em originais a cores, calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais opacos a cores, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço, utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimento ou especialização electrónica.

Fotógrafo-operador. — É o trabalhador que executa o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

Fotógrafo-retocador. É o trabalhador que retoca todas as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos, com conhecimentos de iluminação.

Impressor. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustes necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada, regula a distância e a pressão; regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Assegura a sua manutenção. Tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências.

Impressor de litografia. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

Maquinista. — É o trabalhador que afina, manobra e vigia máquinas automáticas destinadas a transformar bobinas de papel, cartolina ou cartão, rebobinando, cortando, dobrando, gomando ou perfurando, podendo ainda imprimi-las por meio de flexografia.

Montador de litografia. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem destinada (e condicionada às características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes, com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas (ou cilindros metálicos) para impressão a cores; efectua pela ordem adequada as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos.

Operador de máquinas de encadernação. — É o trabalhador que regula e conduz qualquer das máquinas de encadernação ou de acabamentos: dobrar, coser, alta frequência (manuais, automáticas ou semiautomáticas), alçar (folhas ou cadernos), encasar, brochear, pautar, plastificar, envernizar, dourar (por purpurina, por película ou em balancé), colagem ou contracolagem e máquinas polivalentes (consideram-se máquinas polivalentes as que efectuam simultânea ou sucessivamente

duas ou mais operações das acima indicadas). Observa a perfeição do trabalho e corrige-o, sempre que necessário. Assegura a manutenção.

Operador de rebobinadora. — É o trabalhador que vigia, alimenta e conduz máquinas de rebobinar, cortar, dobrar, gomar, gofrar ou perfurar e colabora em todos os serviços, mormente nas operações relacionadas com a preparação da máquina e seu funcionamento.

Teclista de «amontotypes». — É o operador qualificado do corpo de teclado da máquina que perfura em papel uma memória-código para o comando das fundadoras-compositoras. Tem conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado através de indicações recebidas no original, ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermédios utilizados na perfuração, a fim de o fundador introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira a fita perfurada para a entregar ao fundador. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador de litografia. — É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos, ou reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos destinados à impressão por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar deficiências.

Trabalhadores de hotelaria

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares, deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam a manteiga, o queijo, as compotas ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as frutas e saladas.

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à ex-

ecução das operações culinárias, emprata-os e garante-os, e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafeteira, bebidas e doçarias para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeição; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, os utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

Trabalhadores de informática

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas de aplicação; define e documenta as fases de processamento, informação a colher e seu tratamento e a forma e periodicidade dos resul-

tados. É o responsável pelos planos e resultados finais dos testes. Pode coordenar os trabalhos das pessoas que executam as tarefas de desenvolvimento da aplicação.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera e controla um sistema automático de tratamento da informação. É da sua competência a preparação do equipamento, como montar bandas, discos, carregar cartões, alimentar impressoras, etc.

Operador de recolha de dados de informática. — É o trabalhador que opera e controla exclusivamente uma unidade de recolha de dados, ou ainda aquele que, em idênticas condições, verifica a exactidão dos dados registados pelo anterior. Não é considerado nesta função todo aquele que possa utilizar um terminal como utensílio auxiliar do seu trabalho.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir das especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinados a comandar o tratamento automático da informação.

Técnico de manutenção de informática. — É o trabalhador que instala e mantém os equipamentos que compõem os sistemas de tratamento automático da informação. Dependendo da sua formação técnica e especialização, será técnico de manutenção de equipamento de recolha de dados ou terminais, minicomputadores ou computadores pequenos, médios ou grandes. Pode fazer a instalação e manutenção do *software* básico do sistema. Pode ter função de formação.

Técnico de sistemas de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico de vendas de informática, assiste na definição de um sistema de tratamento automático da informação e nas diversas fases de venda, pré-instalação, instalação e análise pós-instalação. Pode ter função de formação.

Técnico de vendas de informática. — É o trabalhador que vende produtos ou serviços no âmbito do tratamento automático da informação. A sua actividade será orientada para os aspectos comerciais da venda e compreende o estudo e análise das necessidades do cliente, proposta de soluções, apresentações, análise financeira e justificação económica da solução encontrada. É da sua responsabilidade a coordenação do processo de instalação da solução ou produto vendido, e bem assim a boa execução de todas as condições contratuais.

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das restantes ferramentas.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, ao registo, à selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e

instalações necessários a sectores ligados à produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, de plástico ou de matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido grigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações e elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes, com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os moldes preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador por electroarco. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontes, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador mais qualificado, coadjuva os trabalhadores da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Tirocinante (desenhador). — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nos escalões respectivos.

Trabalhadores de transportes

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras e arruma as mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a entrega e a cobrança das respectivas mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a

seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientação de carga e descarga e verificação diária dos níveis de óleo e de água.

Trabalhadores de vigilância, portaria, limpeza e similares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta fundamentalmente os serviços enumerados na definição para os contínuos e serviços no exterior.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e recebe a correspondência.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

ANEXO II

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Nível I:

Director de serviços;
Profissional de engenharia (escalões 4, 5 e 6).

Nível II:

Gerente comercial;
Técnico de sistemas de informática especialista.

Nível III:

Profissional de engenharia (escala 3);
Técnico de sistema de informática sénior;
Técnico de vendas de informática sénior.

Nível IV:

Analista de informática sénior;
Chefe de serviços, de escritório, de departamento ou de divisão;
Contabilista;

Profissional de engenharia (escalão 2);
Técnico de sistemas de informática profissional;
Técnico de vendas de informática profissional.

Nível v:

Analista de informática profissional;
Programador de informática sénior.

Nível vi:

Analista de informática assistente;
Chefe de compras;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador-projectista;
Encarregado;
Guarda-livros;
Profissional de engenharia (escalão 1);
Programador de informática profissional;
Técnico de manutenção de informática sénior;
Técnico de sistemas de informática assistente;
Técnico de vendas de informática assistente.

Nível vii:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;
Chefe de equipa;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Encarregado de armazém;
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras);
Inspector de vendas;
Operador de informática sénior;
Preparador de trabalho;
Programador de informática assistente;
Secretário;
Subchefe de secção/escriturário principal;
Técnico de electrónica;
Técnico de manutenção de informática profissional.

Nível viii:

Analista de informática estagiário;
Caixa;
Escriturário de 1.^a;
Operador de informática profissional;
Operador de recolha de dados de informática sénior;
Técnico de manutenção de informática assistente;
Técnico de sistemas de informática estagiário;
Técnico de vendas de informática estagiário.

Nível ix:

Afinador de máquinas;
Caixeiro de 1.^a;
Caixeiro de praça ou pracista (sem comissões ou prémios de vendas);
Caixeiro-viajante (sem comissões ou prémios de vendas);
Compositor manual;
Desenhador (mais de seis anos);
Electromecânico;
Encarregado de refeitório;
Fiel de armazém;
Impressor;

Impressor de litografia;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Montador de litografia;
Motorista (pesados);
Operador de máquinas de contabilidade;
Orçamentista;
Promotor de vendas (sem comissões ou prémios de vendas);
Prospector de vendas (sem comissões ou prémios de vendas);
Serralheiro mecânico;
Soldador por electroarco;
Teclista de *monotype*;
Torneiro mecânico;
Transportador de litografia;
Vendedor especializado (sem comissões ou prémios de vendas).

Nível x:

Apontador;
Bate-chapas;
Caixeiro de 2.^a;
Canalizador;
Carpinteiro;
Cobrador de 1.^a;
Cozinheiro;
Desenhador (de três a seis anos);
Electricista;
Escriturário de 2.^a;
Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa);
Fotógrafo-impressor;
Fotógrafo de litografia;
Fotógrafo-operador;
Fotógrafo-retocador;
Maquinista;
Motorista (ligeiros);
Oficial (electricista);
Operador de informática assistente;
Operador de recolha de dados de informática profissional;
Operador de telex (em línguas estrangeiras);
Pedreiro;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Polidor de móveis;
Pré-oficial (electrónica);
Programador de informática estagiário;
Recepcionista de 1.^a (¹);
Serralheiro civil.

Nível xi:

Caixa de balcão;
Caixeiro de 3.^a;
Caixeiro de praça ou pracista (com comissões ou prémios de vendas);
Caixeiro-viajante (com comissões ou prémios de vendas);
Cobrador de 2.^a (²);
Conferente;
Controlador de caixa;
Cortador de guilhotina;

Demonstrador;
 Desenhador (menos de três anos);
 Despenseiro;
 Empregado de serviços externos;
 Escriturário de 3.^a;
 Estagiário gráfico do 2.º ano;
 Operador de informática estagiário;
 Operador de máquinas de encadernação;
 Operador de rebobinadora;
 Operador de recolha de dados de informática assistente;
 Operador de telex (em língua portuguesa);
 Pré-oficial (electromecânico);
 Pré-oficial (metalúrgico) ⁽³⁾;
 Promotor de vendas (com comissões ou prémios de vendas);
 Prospector de vendas (com comissões ou prémios de vendas);
 Recepcionista de 2.^a ⁽²⁾;
 Técnico de manutenção de informática estagiário;
 Telefonista de 1.^a;
 Vendedor especializado (com comissões ou prémios de vendas).

Nível XII:

Ajudante (electrónica);
 Ajudante de motorista;
 Cafeteiro;
 Contínuo (maior de 20 anos);
 Distribuidor;
 Embalador;
 Empregado de balcão;
 Empregado de refeitório;
 Estagiário fotógrafo;
 Estagiário gráfico do 1.º ano;
 Guarda;
 Operador de máquinas;
 Operário especializado;
 Porteiro (maior de 20 anos);
 Pré-oficial (electricista);
 Pré-oficial (metalúrgico) ⁽⁴⁾;
 Servente;
 Servente de armazém;
 Telefonista de 2.^a

Nível XIII:

Ajudante (electromecânico);
 Ajudante (metalúrgico) ⁽³⁾;
 Auxiliar fotógrafo dos 3.º e 4.º anos;
 Auxiliar gráfico dos 3.º e 4.º anos;
 Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
 Dactilógrafo do 2.º ano;
 Estagiário do 2.º ano;
 Operador de recolha de dados de informática estagiário;
 Praticante do 2.º ano (construção civil e madeiras);
 Servente de limpeza;
 Tirocinante (desenhador) do 2.º ano.

Nível XIV:

Ajudante (electricista);
 Ajudante (metalúrgico) ⁽⁴⁾;

Auxiliar fotógrafo dos 1.º e 2.º anos;
 Auxiliar gráfico dos 1.º e 2.º anos;
 Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
 Contínuo (menor de 20 anos);
 Dactilógrafo do 1.º ano;
 Estagiário do 1.º ano;
 Porteiro (menor de 20 anos);
 Praticante de 1.º ano (construção civil e madeiras);
 Tirocinante (desenhador) do 1.º ano.

Nível XV:

Aprendiz (construção civil e madeiras) do 4.º ano;
 Aprendiz (electricidade) do 3.º ano;
 Aprendiz fotógrafo do 4.º ano;
 Aprendiz gráfico do 4.º ano;
 Aprendiz metalúrgico do 3.º ano;
 Pacote de 17 anos;
 Praticante de caixeiro ou de armazém de 17 anos;
 Praticante de desenhador do 2.º ano.

Nível XVI:

Aprendiz (construção civil e madeiras) do 3.º ano;
 Aprendiz (electricidade) do 2.º ano;
 Aprendiz fotógrafo do 3.º ano;
 Aprendiz gráfico do 3.º ano;
 Aprendiz metalúrgico do 2.º ano;
 Pacote de 18 anos;
 Praticante de caixeiro ou de armazém de 16 anos;
 Praticante de desenhador do 1.º ano.

Nível XVII:

Aprendiz (construção civil e madeiras) dos 1.º e 2.º anos;
 Aprendiz (electricidade) do 1.º ano;
 Aprendiz fotógrafo dos 1.º e 2.º anos;
 Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos;
 Aprendiz metalúrgico do 1.º ano;
 Pacote de 15 anos;
 Praticante de caixeiro ou de armazém de 15 anos.

⁽¹⁾ Com três ou mais anos de serviço.

⁽²⁾ Com menos de três anos de serviço.

⁽³⁾ Das profissões do nível IX.

⁽⁴⁾ Das profissões do nível X.

Anexo III

Tabela de remunerações

Níveis	Remunerações (em euros)
I	934
II	841
III	820
IV	763
V	717
VI	674
VII	600
VIII	565
IX	543
X	505
XI	463

Níveis	Remunerações (em euros)
XII	406
XIII	(a) 370
XIV	(a) 370
XV	(a) 370
XVI	(a) 370
XVII	(a) 370

(a) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004.

Pela AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

António Alberto Valente Silva da Costa, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

José António Marques, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

José António Marques, mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelos OficiaisMar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

José António Marques, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques Silva Sadio, mandatário.

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

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

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Dezembro de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 11 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o registo n.º 05/05, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais

.....

4 — (*Eliminado.*)

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

.....

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;

.....

8 — Os valores fixados na alínea *b*) do n.º 3 e na alínea *b*) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,80;

Alojamento com pequeno-almoço — € 41,10;

.....

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 —

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coor-

denação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 —

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito o um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

.....

3 — A entrada em vigor desta convenção substitui o CCT celebrado entre a Associação dos Médicos Analistas Proprietários de Laboratórios de Análises Clínicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, revisão entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE e outros publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, e subsequentes revisões das quais a última se insere no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, de que são subscritores a Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

Grupo III — Administrativos e outros

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório). — É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis		Profissões e categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	A	Director(a) técnico(a)	930
	B	Técnico(a) superior de laboratório especialista	898
	C	Técnico(a) superior de laboratório	836
	D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	775
II		Chefe de secção	679
		Secretário(a) de direcção	
		Técnico de análises clínicas (com curso) ...	
		Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso)	
		Técnico de contabilidade	
III		Primeiro-escriturário(a)	609
		Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso)	
		Técnico de análises clínicas (sem curso)	
IV		Assistente de consultório com mais de três anos	521
		Massagista	
		Motorista de ligeiros	
		Segundo-escriturário(a)	
		Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos	
V		Assistente de consultório até três anos ...	457
		Auxiliar de laboratório mais de cinco anos	
		Terceiro-escriturário(a)	
		Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração (em euros)
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos Empregado de serviços externos	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza	403

Lisboa, 14 de Dezembro de 2004.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Francisco Fernando Gomes Faria, presidente da direcção.
Ana Maria Saraiva Rocha Beirão, tesoureira da direcção.

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT:
Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 4500 trabalhadores e 250 empregadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

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

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

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em rela-

ção ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1) Trabalhadores administrativos:

- Idade mínima — 16 anos;
- Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista técnico de contas e secretária de direcção;
- Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio superiores adequados;

2) Trabalhadores auxiliares administrativos:

- Idade mínima — 14 anos;
- Habilitações literárias — escolaridade obrigatória;

3) Trabalhadores paramédicos:

- Técnico superior de laboratório — curso adequado do ensino superior;

- b) Técnico paramédico diplomado — curso oficial adequado;
- c) Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias no grupo I do anexo I e que tenham as habilitações literárias estabelecidas para as alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4) *(Eliminado.)*

5) Restantes trabalhadores:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações literárias — as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não tituladas com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicos sem curso.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

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

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

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

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso — Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;
- c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.^a

Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão o acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros

de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;

- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto dos quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que as doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem, em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;
- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores aos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

Cláusula 18.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado com acordo das partes.

Cláusula 23.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4 — Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 2,70 após cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,80;

Alojamento com pequeno-almoço — € 41,10.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser alterados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de € 22,70 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Hs \times 52 = Rh$$

em que:

Rh=retribuição horária;

Rm=retribuição mensal;

Hs=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 — Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao tra-

balhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 28.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

5 — a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como

nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

Cláusula 33.^a

Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida da faculdade de gozarem férias simultaneamente.

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

Cláusula 36.^a

Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

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

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença referida nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

Alteração de marcação de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos, que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o tra-

balhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Efeitos de faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.^a

Participação e justificação da falta

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

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a

Desconto do tempo de ausência

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = remuneração a descontar;

RH = remuneração hora;

HNT = número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.^a

Momento e forma de desconto

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

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

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

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada, com aviso de recepção.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 53.^a

Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nas alíneas h) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 56.^a

Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — A falta de aviso prévio previsto no número anterior obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada, com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedado durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito

ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadora e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — 3 delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.^a

Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

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

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.^a

Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver. A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á a afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.^a

Garantias de defesa do arguido

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de

mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

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

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.^a, n.º 2.

5 — No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre como respeito pelo princípio da paridade.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem como diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 — A entrada em vigor desta convenção substitui o CCT celebrado entre a Associação dos Médicos Ana-

listas Proprietários de Laboratórios de Análises Clínicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, revisão entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outras e a FETESE e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, e subsequentes revisões, das quais a última se insere no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2003, de que são subscritores a Associação Portuguesa de Analistas Clínicas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Cláusula 79.^a

Disposições transitórias

As partes acordaram o seguinte em relação às categorias profissionais:

1 — A categoria profissional de técnico paramédico (com curso), enquadrada para efeitos salariais no nível II do anexo III passa a designar-se:

1.1 — Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III;

1.2 — Técnico de análises clínicas (com curso), integrando-se no mesmo nível salarial do anexo III.

2 — As categorias profissionais de técnico de análises anátomo-patológicas e técnico de análises clínicas, integrados no nível III do anexo III, passam a designar-se, respectivamente, técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) e técnico de análises clínicas (sem curso).

3 — A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

3.1 — Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais;

3.2 — O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

4 — Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas integrada no nível IV do anexo III e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta ou no nível IV quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

5 — Os trabalhadores classificados como praticantes técnicos, integrados no nível V do anexo III, ao fim de quatro anos passam a técnicos de análises clínicas (sem curso) ou a técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso), integrados no nível IV, passando ao nível III ao fim de mais dois anos.

6 — É extinta a categoria profissional de ajudante técnico (fisioterapia) integrada no nível IV do anexo III.

7 — É extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos.	Segundo-escriturário.
V	Dactilógrafo de três e seis anos.	Terceiro-escriturário.
VI	Dactilógrafo até três anos	Estagiário do 2.º ano.

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais, definição de funções

GRUPO I — Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director técnico de laboratório. — É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório. — É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com o *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior. — É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

Técnico superior de laboratório. — É o trabalhador que planeia, orienta e supervisa o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas. — É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas. — É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenó-

menos, identifica-os e regista-os, lava e procede à manutenção do material específico.

GRUPO II — Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o, recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Massagista. — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento como banhos de vapor.

GRUPO III — Administrativos e outros

Assistente de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Contabilista/técnico(a) oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e 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 aos serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo

o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

Estagiário(a). — É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

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

Contínuo(a). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrego correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

Empregado(a) de serviço externo. — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza

dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório). — É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade. — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Notas

1 — É extinta a profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

2 — É extinta a categoria profissional de operador de computador.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	A Director(a) técnico(a)	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista	898
	C Técnico(a) superior de laboratório	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	775
II	Chefe de secção	679
	Secretário(a) de direcção	
	Técnico de análises clínicas (com curso) ...	
	Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso)	
	Técnico(a) de contabilidade	
III	Primeiro-escriturário(a)	609
	Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso)	
	Técnico de análises clínicas (sem curso)	
IV	Assistente de consultório com mais de três anos	521
	Massagista	
	Motorista de ligeiros	
	Segundo-escriturário(a)	
	Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos	
V	Assistente de consultório até três anos ...	457
	Auxiliar de laboratório mais de cinco anos	
	Terceiro-escriturário(a)	
	Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos	
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos	428
	Contínuo(a)	
	Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos	
	Empregado de serviços externos	
VII	Trabalhador(a) de limpeza	403

Depositado em 11 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 6/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT celebrado entre a Santos Barosa — Vidros, S. A., e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, a seguir abreviadamente designado como ACT, obriga, por um

lado, as empresas subscritoras, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes 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 pelos distritos de Coimbra, Leiria e Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente ACT abrange três empregadores e 2013 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O processo de denúncia do ACT será o previsto na lei, com as especificações constante desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

5 — Não obstante a denúncia, o ACT manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço das empresas abrangidas por este ACT:

- Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;
- Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para profissão a exercer, quando for caso disso.

2 — Para o exercício de funções específicas, poderão as empresas exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3 — As empresas no momento da admissão definem, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contratam o trabalhador.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e 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;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3 — A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar esta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O exame médico será efectuado de seis em seis meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidade

1 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2 — Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste ACT, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2 — Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo

que completem 12 meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes sem autorização expressa do sindicato ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6 — Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8 — Quando o trabalhador passa a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9 — Nos casos previstos no n.º 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10 — Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11 — Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

- a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;
- b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas abrangidas por este ACT:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste ACT;
- b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho quer das instalações de apoio e conforto pessoal;
- c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;
- d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste ACT;
- f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;
- g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;
- i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções os meios necessários;
- j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;
- l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;
- m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do ACT;
- b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;
- c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;
- d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço de colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.^a

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Duração máxima do trabalho efectivo

1 — O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2 — Para o pessoal de horário diurno fixo, serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 — trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efectivo;

- b) 2001 — trinta e oito horas de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 — trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efectivo.

3 — Para o pessoal de dois turnos rotativos, serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 — trinta e seis horas de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 — trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 — trinta e cinco horas de trabalho semanal efectivo.

4 — Para o pessoal de três turnos (laboração contínua), as empresas podem manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 — 22 dias de compensação;
- b) 2001 — 25 dias de compensação;
- c) 2002 — 28 dias de compensação.

5 — Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa, mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 — 9 dias de compensação;
- b) 2001 — 12 dias de compensação;
- c) 2002 — 15 dias de compensação.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7 — O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8 — Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9 — A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

Cláusula 22.^a

Dias de compensação

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

- b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;
- c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se para este efeito os 12 meses do ano;
- d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres e o restante em qualquer dos quadrimestres;
- e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres e o restante em qualquer dos quadrimestres;
- f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias;
- g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por 1 único trabalhador por cada turno e secção de 20 ou menos trabalhadores ou 2 trabalhadores por cada turno e secção com mais de 20 trabalhadores, sempre com o mínimo de 1 por turno e secção;
- h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;
- i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem o acordo do trabalhador. Por «paragem prolongada» deve entender-se a paragem superior a 21 dias.

Cláusula 23.^a

Cláusula de salvaguarda

Para salvaguardar o sistema previsto nas cláusulas 21.^a e 22.^a, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4 — O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis quer prestado em dias de descanso semanal e feriado, será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 25.^a

Limite do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na 1.^a e 2.^a horas diárias e de 100 % nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previsto no n.º 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato, e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor por hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Horas de trabalho mensal}}$$

4 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou em dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base (assim, um trabalhador que aufera € 74,82 e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais € 4,99, salvo se houver a crescer a taxa por trabalho nocturno).

6 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula 37.^a, os trabalhadores que tiverem de prestar

trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 5 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

8 — O disposto nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.^a, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %.

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2 — a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %.

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3 — As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente ACT estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e se nesta o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores abrangidos por este ACT as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2 — Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude respectivamente nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão, se inferior àquele período.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2004 será de € 4,31.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;
- b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a

2 — Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

- a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

- c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, consideram-se:

- a) Período de almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
b) Período de jantar — entre as 19 e as 21 horas.

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;
b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 24 940 durante todo o período da deslocação;
d) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a;
e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2 — O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 35.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a dois dias de descanso semanal, sendo o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média, quarenta e oito horas) após

cinco ou seis dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

- b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 38.^a

Trabalho em dia de descanso

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este ACT terá a duração de 22 dias úteis.

2 — No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a oito dias úteis de férias.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito

a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresenta ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 43.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação de falta

1 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no ACT;

- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, remunerados de acordo com a legislação em vigor;
- g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Consequência da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 48.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir igual número de dias ao período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 50.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

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

3 — O disposto no n.º 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 àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 51.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

Por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa da rescisão

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 59.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após

o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

- b) Faltar na altura do parto, sem redução do período de férias e da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela instituição de previdência) nem prejuízo da antiguidade, durante 120 dias consecutivos;
- c) A duas horas diárias a utilizar de uma só vez ou em dois períodos (uma hora de manhã e outra de tarde) para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período de gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 60.^a

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 quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 61.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2 — Nas empresas poderão ser eleitas comissões de segurança, saúde e higiene no trabalho, que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores, terão, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 62.^a

Criação e atribuições

1 — É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente ACT e integrar as suas eventuais lacunas.

2 — A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste ACT, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 63.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 64.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente ACT e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 65.^a

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste ACT.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 66.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.^a

Sanções

1 — Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
- d) Despedimento.

2 — A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 70.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 72.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste ACT;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;
- c) Na primeira revisão salarial seguinte ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

ANEXO I
Quadro de densidades
Metalúrgicos

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalações			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos dos n.ºs 1 e 2, para a sua não promoção terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normal-

mente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão. Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas

1 — A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2 — A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

- a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;
- b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;
- c) Sempre que, por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador, este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do n.º 1;
- d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a do ACT).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a do ACT).

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que coloca e retira da máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs. — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

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

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador. — É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção. — É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão. — É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado. — É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista. — É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro. — É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho. — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço por motivo justificado, até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando o justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia superiora.

Chefe de serviços ou de divisão. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas. — É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afimantes).

Condutor-afinador de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de dumper. — É o trabalhador que opera com *dumper*, verificando, nomeadamente, níveis de óleo e água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão. — É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas. — É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia. — É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro). — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Desenhador-criador de modelos. — É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador. — É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhador-orçamentista. — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, e efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Director de fábrica. — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços. — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento.

Electricista. — É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador. — É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador. — É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador. — É o trabalhador que procede à enfora ou desenfora nas arcas.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete. — É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de vária natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete. — É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletas. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas). — É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra. — É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção. — É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição. — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apro-

priados aos fornos a composição de que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, preparando-o para a execução dos programas, e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem. — É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais. — É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem). — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia. — É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia. — É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador. — É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos. — É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico). — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

Pré-oficial. — É o profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrãs. — É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou *nylon*, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador. — É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação). — É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico). — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-

-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

Retratilizador. — É o trabalhador que procede à retratilação através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico. — É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção da empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga. — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha. — É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura. — É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

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

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua). — É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tractorista — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador. — É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e

outras, anotando-os em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão. — É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos

Vigilante de balneário. — É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização do balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas;
Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Programador sénior;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;
Desenhador-orçamentista;
Desenhador-projectista;
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal;
Chefe de equipa;
Chefe de turno de máquinas automáticas;
Instrumentista de controlo industrial;
Operador de computador;
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);
Preparador de trabalho (metalúrgico);
Secretário de direcção;
Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B;
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina;
Apontador metalúrgico;

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
 Caixa;
 Canalizador de 1.^a;
 Carpinteiro;
 Chefe de movimento;
 Chefe de turno;
 Chefe de turno de escolha;
 Chefe de turno de fabricação;
 Condutor-afinador de máquinas;
 Condutor de fornos de fusão;
 Condutor de máquinas automáticas;
 Controlador de fabrico;
 Desenhador;
 Desenhador-decorador;
 Electricista com mais de dois anos;
 Escriturário;
 Fiel de armazém (metalúrgico);
 Fresador mecânico de 1.^a;
 Mecânico auto de 1.^a;
 Montador-afinador das máquinas de produção;
 Motorista de pesados;
 Operador de composição;
 Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem); Pedreiro de fornos;
 Pintor;
 Polidor (metalúrgico) de 1.^a;
 Preparador-programador;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a;
 Torneiro mecânico de 1.^a;
 Vendedor;
 Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista;
 Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A;
 Chefe de turno de composição;
 Cobrador;
 Compositor;
 Condutor de máquinas de extracção de areias;
 Escriturário B;
 Limador-alisador de 1.^a;
 Lubrificador de máquinas de 1.^a;
 Motorista de ligeiros;
 Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
 Soldador de 1.^a;
 Tractorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.^a;
 Condutor de máquinas (tubo de vidro);
 Electricista até dois anos;
 Fresador mecânico de 2.^a;
 Mecânico auto de 2.^a;
 Polidor (metalúrgico) de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B;
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;
 Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;
 Dactilógrafo;
 Operador de ensilagem;
 Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;
 Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;
 Ajudante de montador-afinador até dois anos;
 Condutor de máquinas industriais;
 Examinador de obra;
 Limador-alisador de 2.^a;
 Lubrificador de máquinas de 2.^a;
 Soldador de 2.^a;
 Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.^a;
 Entregador de ferramentas de 1.^a;
 Fresador mecânico de 3.^a;
 Mecânico auto de 3.^a;
 Polidor (metalúrgico) de 3.^a;
 Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a;
 Serralheiro mecânica de 3.^a;
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a;
 Telefonista B;
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de motorista;
 Anotador de produção;
 Auxiliar de encarregado;
 Condutor de *dumper*;
 Económico.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;
 Dactilógrafo do 4.^a ano;
 Entregador de ferramentas de 2.^a;
 Escolhedor no tapete;
 Ferramenteiro;
 Fiel de armazém;
 Foscor não artístico;
 Limador-alisador de 3.^a;
 Lubrificador de máquinas de 3.^a;
 Operador heliográfico-arquivista;

Paletizador;
Preparador de ecrãs;
Preparador de laboratório;
Retratilizador;
Soldador de 3.^a;
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo 18:

Anotador;
Caixoteiro;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Encaixotador;
Entregador de ferramentas de 3.^a;
Guarda;
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;
Enfornador/desenfornador;
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Jardineiro;
Servente de carga;
Servente de escolha;
Servente metalúrgico;
Servente de pedreiro;
Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;
Barista;
Controlador de caixa;
Escolhedor fora do tapete;
Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente;
Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia;
Ajudante de preparador de ecrãs;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.^a ano;
Embalador;
Escolhedor de casco;
Escolhedor/embalador (tubo de vidro);
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV
Tabelas salariais

(Em euros)

Grupo	Salário
1	1 605,50
2	1 247
3	1 160,50
4	982,75
5	949
6	919,75
7	896
8	875,75
9	860,25
10	847
11	833,25
12	821,50
13	804,50
14	792,50
15	777,50
16	763,25
17	751
18	734
19	724,75
20	707
21	693
22	675,75
23	655,50

Tabela de praticantes e aprendizes

(Em euros)

Ano	Salário
Praticante geral	
1.º	380,25
2.º	381
3.º	381,50
4.º	418,75
Aprendiz geral	
1.º	378,25
2.º	379,75
Praticante de metalúrgico e ajudante de electricista	
1.º	383,50
2.º	417,25
Aprendiz de metalúrgico e electricista	
1.º	378,25
2.º	379,75

Para o ano 2005, as tabelas e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um aumento correspondente ao valor da taxa de inflação verificada em 2004, acrescido de 0,75 % sobre os valores que vigorarem em 2004.

Marinha Grande, 13 de Dezembro de 2004.

Pela Santos Barosa, Vidros, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Saint-Gobain Mondego, S. A.:

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

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

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, mandatário.

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

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

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

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

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2004. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 11 de Janeiro de 2005, a fl. 79 do livro n.º 10, com o n.º 04/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de contabilidade/técnico de contas;
Chefe de centro de processamento e recolha de dados;
Director de serviços administrativos/chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou chefe de divisão;
Guarda-livros;
Inspector administrativo;
Programador de computador;
Tesoureiro.

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

Fogoeiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros;
Controlador de aplicação;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escriturário especializado;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Programador mecanográfico ou de periinformática;
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Dactilógrafo;
Escriturário;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico.

5.3 — Produção:

Fogoeiro.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Perfurador-verificador;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante ou chegador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Paquete (*);
Porteiro.

7.2 — Produção:

Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004:

3 — Encarregados, contra-mestres, mestres e chefe de equipa:

Empregado de balcão-encarregado;
Encarregado de expedição;
Encarregado de fabrico.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Empregado de balcão principal;
Motorista-vendedor-distribuidor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Amassador;
Aspirante a panificador;
Bate-chapas (chapeiro);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro (de limpos ou de banco);
Forneiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Oficial electricista;
Panificador;

Panificador principal;
Pedreiro ou trolha;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Distribuidor;
Empregado de balcão;
Empregado de balcão auxiliar.

6.2 — Produção:

Empacotador;
Expedidor ou ajudante de expedição;
Operador de máquinas de empacotar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Praticante.

CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Administrativos-Sul — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/divisão;
Guarda-livros;
Inspector administrativo;
Programador;
Tesoureiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Secretário de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Dactilógrafo;
Escriturário;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Operador de telex;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Paquete (*);
Porteiro de escritório.

7.2 — Produção:

Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissionais integrados em dois níveis (profissionais integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
Chefe de escritório.

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

Chefe de secção.

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Contabilista;
Director artístico;
Director comercial;
Director de alojamento;
Director de banquetes;
Director de golfe;
Director de hotel;
Director de produção de *food and beverage*;
Director de restaurante;
Director de serviços;
Director de serviços técnicos;
Enfermeiro;
Secretário de golfe;
Subdirector de hotel.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Chefe de pessoal;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos;
Técnico industrial.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Arrais;
Caixeiro chefe de secção;
Caixeiro-encarregado;
Chefe de bar;
Chefe de cozinha;
Chefe de manutenção de golfe;
Chefe de mesa;
Chefe de portaria;
Chefe de recepção;
Chefe de secção;
Chefe de secção de controlo;
Chefia (limpezas químicas e desinfecção);
Electricista-encarregado;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de construção civil;
Encarregado de obras;
Encarregado de pessoal de garagens;
Encarregado de telefones;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral de garagens;
Encarregado metalúrgico;
Encarregado termal;
Expedidor de garagens;
Fogoeiro-encarregado;
Governante geral de andares;
Medidor-orçamentista-coordenador;
Mestre;
Pasteleiro-chefe ou mestre.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem;
Chefe de compras/ecónomo;

Chefe de movimento;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escanção;
Especialista (limpezas químicas e desinfecções);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Esteticista;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Programador mecanográfico;
Secretário de administração/direcção.

4.2 — Produção:

Assistente operacional;
Desenhador (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática);
Desenhador projectista;
Desenhador publicitário e de artes gráficas;
Medidor-orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros;
Caixa;
Controlador;
Controlador-caixa;
Dactilógrafo (1.º e 2.º anos);
Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de registo de dados;
Operador mecanográfico;
Recepcionista de 1.ª;
Recepcionista de 2.ª;
Recepcionista de garagens;

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;
Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª);
Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Amassador;
Amassador aspirante;
Apontador;
Bate-chapas (1.ª e 2.ª);
Canalizador (1.ª e 2.ª);
Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª);
Carpinteiro de toscos;
Electricista oficial;
Empregado de compras;
Entalhador;
Estofador (1.ª e 2.ª);
Estucador (1.ª e 2.ª);
Fogoeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª);
Forneiro;
Forneiro aspirante;
Impressor de litografia oficial;
Ladrilhador (1.ª e 2.ª);
Maquinista de força motriz;
Marceneiro (1.ª e 2.ª);
Mecânico de Automóveis (1.ª e 2.ª);
Mecânico de frio ou de ar condicionado (1.ª e 2.ª);

Mecânico de madeiras (1.^a e 2.^a);
Operário polivalente;
Pedreiro (1.^a e 2.^a);
Pintor (1.^a e 2.^a);
Pintor metalúrgico (1.^a e 2.^a);
Polidor de mármore (1.^a e 2.^a);
Polidor de móveis (1.^a e 2.^a);
Radiotécnico;
Serralheiro civil (1.^a e 2.^a);
Serralheiro mecânico (1.^a e 2.^a);
Soldador (1.^a e 2.^a).

5.4 — Outros:

Barman de 1.^a;
Barman de 2.^a;
Cabeleireiro completo;
Cabeleireiro de homens;
Calista;
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Cavista;
Chefe de *caddies*;
Controlador de *room service*;
Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
Despenseiro;
Empregado da secção de fisioterapia (só termas);
Empregado de inalações (só termas);
Empregado de mesa de 1.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Especializado (limpezas químicas e desinfecções);
Fiel de armazém;
Governante de andares;
Governante de roupa/lavandaria;
Jardineiro-encarregado;
Manicura;
Marinheiro;
Massagista de estética;
Meio-oficial de barbeiro;
Monitor de animação e desportos;
Motorista;
Motorista marítimo;
Nadador-salvador;
Oficial de barbeiro;
Oficial de cabeleireiro;
Operador de som e luzes (*disc jockey*);
Pasteleiro de 1.^a;
Pasteleiro de 2.^a;
Pedicura;
Vigia de bordo.

6 — Profissionais semiquálificos (indiferenciados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de carburante;
Ajudante de balcão;
Ajudante de cabeleireiro;
Ajudante de despenseiro/cavista;
Ajudante de motorista;
Ajudante de *snack*;
Arquivista técnico;
Assador/grelhador;
Banheiro;
Banheiro de termas;
Bilheteiro;
Caddie (mais de 18 anos ou menos de 18 anos);
Cafeteiro;
Caixeiro-ajudante;

Chefe de copa;
Cobrador;
Conferente;
Cortador de 1.^a e 2.^a;
Costureiro;
Duchista;
Empregado de andares/quartos;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão de 1.^a e 2.^a;
Empregado de balcão/mesa de *self-service*;
Empregado de balneário;
Empregado de consultório (só termas);
Empregado de gelados;
Empregado de refeitório;
Empregado de *snack* de 1.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Encarregado de limpeza;
Encarregado de vigilantes;
Engomador;
Engraxador;
Florista;
Jardineiro;
Lavador;
Lavador-garagista;
Marcador de jogos;
Oficial de rega;
Operador-chefe de zona;
Operador de máquinas de golfe;
Operador de telex;
Operador heliográfico (2.^o e 1.^o anos);
Operador de máquinas auxiliares;
Porteiro de 1.^a;
Porteiro de 2.^a;
Roupeiro;
Semiespecializado (limpezas químicas e desinfecções);
Telefonista de 1.^a e 2.^a;
Tratador de cavalos;
Tratador-conservador de piscina;
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Electricista-ajudante;
Electricista pré-oficial;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Lubrificador;
Manipulador (ajudante de padaria).

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de todas as secções;
Ascensorista;
Bagageiro (com mais de três anos e até três anos);
Buvette;
Copeiro;
Copeiro-ajudante e cafeteiro-ajudante;
Empregado de limpeza guarda-florestal;
Guarda de garagem guarda de lavabos guarda de vestuário;
Mandatário (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos);
Moço de terra;
Peão;
Porteiro de serviço;
Servente de cargas e descargas;
Trintanário (com mais de três anos e até três anos);
Vigilante.

7.2 — Produção:

Indiferenciado de serviços técnicos.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (barbeiro/cabeleireiro);
Aprendiz de hotelaria (com mais de 18 anos, dos 2.º e 1.º anos, e com menos de 18 anos);
Aprendiz de metalúrgico de todas as especialidades;
Aprendiz de padaria;
Caixeiro praticante;
Chegador ou ajudante ou aprendiz de fogueiro (3.º, 2.º e 1.º anos);
Desenhador praticante (2.º e 1.º anos);
Electricista aprendiz;
Escriturário/estagiário (2.º e 1.º anos);
Estagiário (operador de computador, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade, operador mecanográfico);
Impressor de litografia estagiário;
Praticante de armazém;
Praticante de banheiro/nadador-salvador;
Praticante de cabeleireiro;
Praticante de hotelaria (até um ano, do 1.º e do 2.º anos, até dois anos e mais de dois anos);
Praticante de metalúrgico de todas as especialidades.

Profissões integráveis em dois níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço;
Supervisor de bares.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral (construção civil).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados.

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de balcão;
Subchefe de cozinha;
Subchefe de mesa;
Subchefe de portaria;
Subchefe de recepção;
Chefe de cafetaria;
Chefe de *self-service*;
Chefe de *snack*.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados.

5.3 — Produção:

Electricista chefe de equipa;
Chefe de equipa metalúrgico.

(¹) Profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audio-visual — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de contabilidade ou técnico de contas;
Director técnico.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro;
Programador.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de laboratório;
Chefe de programação.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de secção;
Encarregado electricista;
Encarregado metalúrgico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Projeccionista principal;
Publicista;
Secretário;
Secretário de direcção;
Tradutor.

4.2 — Produção:

Analista químico;
Sensitometrista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Dactilógrafo;
Escriturário;
Operador de computador;
Operador de registo de dados.

5.2 — Comércio:

Bilheteiro principal.

5.3 — Produção:

Montador — secção de montagem de negativos;
Oficial electricista;
Oficial metalúrgico;
Operador — secção de padronização;
Operador — secção de revelação;
Operador — secção de tiragem;
Primeiro-oficial;
Segundo-oficial.

5.4 — Outros:

Ajudante de publicista;
Chefe de expedição e propaganda;
Compositor de legendas;
Encarregado de material de propaganda;
Fiel;
Fiel de armazém de películas;
Fiscal;
Motorista;
Operador de legendagem;
Preparador de legendação;
Primeiro-projeccionista;
Programista;
Programista-viajante;
Projeccionista — distribuição;
Projeccionista — projecção;
Segundo-projeccionista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de bilheteiro;
Ajudante de projeccionista — exibição;
Ajudante de projeccionista — projecção;
Arrumador principal;
Bilheteiro;
Cobrador;
Expedidor de filmes;
Revisor;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante — electricistas;
Ajudante — metalúrgicos;
Assistente — secção de montagem de negativos;
Assistente — secção de padronização;
Assistente — secção de revelação;
Assistente — secção de tiragem;
Pré-oficial — electricistas;
Pré-oficial — metalúrgicos;
Primeiro-preparador;
Segundo-preparador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Contínuo;
Guarda;
Paquete (*);
Porteiro;
Servente de limpeza — escritórios;
Servente de limpeza — exibição.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz — electricistas;
Aprendiz — preparação de banhos;
Aprendiz — metalúrgicos;
Assistente estagiário de analista;
Estagiário — secção de montagem de negativos;
Estagiário — secção de padronização;
Estagiário — secção de revelação;
Estagiário — secção de tiragem;
Estagiário de cinema.

Profissionais integrados em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Gerente.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados.

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990,

procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Técnico superior.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo;

Técnico de aprovisionamento, preparação e planeamento.

4.2 — Produção:

Técnico de manutenção de aeronaves;

Técnico de processos de material aeronáutico;

Técnico de qualidade;

Técnico especialista.

AE entre a Rádio Renascença, L.^{da}, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e entre a mesma empresa e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Designer;

Engenheiro de informática;

Engenheiro electrotécnico;

Produtor;

Realizador;

Supervisor de redes e sistemas de automação de rádio;

Técnico de controlo de gestão;

Técnico de *marketing*.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de formação;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Coordenador musical;

Engenheiro técnico electrotécnico;

Produtor musical;

Supervisor técnico de emissão.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente de *marketing*;

Assistente de programas;

Assistente de realização;

Discotecário;

Documentalista;

Gestor de *Web*;

Secretário;

Técnico de informática;

4.2 — Produção:

Assistente de produção (área da informação);

Assistente de produção (área de programas);

Locutor-animador;

Locutor-repórter;

Radiotécnico;

Sonorizador;

Técnico de electrónica;

Técnico de som.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;

Escriturário-dactilógrafo;

5.3 — Produção:

Desenhador;

Electricista;

Mecânico de antenas;

Mecânico de automóveis;

Mecânico de radiodifusão;

Operador de radiodifusão;

Serralheiro civil.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;

Motorista.

6 — Profissionais semiquálificos (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista;

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;

Empregado de limpeza;

Guarda;

Paquete (*).

7.2 — Produção:

Servente.

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e a idade do trabalhador não constitui um elemento de diferenciação do conceito de profissão. Deverá ter, pois, o mesmo nível de qualificação do contínuo.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Eleição em 4 de Dezembro de 2004 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).

Secretariado

António Alexandre Picareta Delgado (secretário-geral permanente), sócio n.º 3468, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 316684, emitido em Lisboa em 14 de Abril de 2004, residente na Rua de Elias Garcia, 246, 1.º, direito, 2700 Amadora.

Vítor Manuel da Cruz Mesquita, sócio n.º 5606, com a categoria profissional de electricista, titular do bilhete de identidade n.º 12255, emitido em Lisboa em 18 de Junho de 1997, residente na Rua da Escola Politécnica, 35, 3.º, 1200 Lisboa.

Miguel Fernandes Coelho, sócio n.º 5852, com a categoria profissional de inspector, titular do bilhete de identidade n.º 1280299, emitido em Lisboa em 22 de Dezembro de 1995, residente na Rua do Dr. Paulo Gama, bloco F-1, 3.º, esquerdo, 2830 Barreiro.

José Agostinho Mendonça Gomes Bento, sócio n.º 7819, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 6307695, emitido em Lisboa em 18 de Março de 2004, residente na Rua de D. Luís de Ataíde, 4, 2.º, esquerdo, 2830 Barreiro.

Jacinto Fernandes Rosado da Silva Maceta, sócio n.º 5902, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 6580047, emitido em Lisboa em 20 de Outubro

de 2003, residente na Praceta do Dr. Arnaldo Sampaio, 4, 1.º, direito, 2710 Sintra.

Jaime Fernandes Silva, sócio n.º 4840, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 5473638, emitido em Lisboa em 15 de Outubro de 2002, residente na Avenida de 25 de Abril, lote 6, 2.º, esquerdo, 2600-750 Castanheira do Ribatejo.

Jorge Pedro dos Santos Farinha, sócio n.º 5218, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 4074270, emitido em Lisboa em 8 de Janeiro de 2001, residente na Rua de 25 de Abril, 47, A da Barriga, 2630-111 Arruda dos Vinhos.

Joaquim Pereira Vaz, sócio n.º 5788, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 521039, emitido em Castelo Branco em 20 de Janeiro de 2004, residente na Rua de Nossa Senhora de Lurdes, 44, Monte Fidalgo, 6030-052 Vila Velha de Ródão.

Augusto Salvador Oliveira Garcia, sócio n.º 4314, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 457149, emitido em Lisboa em 26 de Dezembro de 2001, residente na Rua de D. João III, 3, 2.º, direito, Cova da Piedade, 2800-434 Almada.

José Ribeiro David, sócio n.º 4396, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 5491640, emitido em Oeiras em 15 de Abril de 2003, residente na Rua de Luciano Cordeiro, 12, 3.º, 2795 Linda-a-Velha.

Vítor Manuel Faustinho da Silva, sócio n.º 7658, com a categoria profissional de maquinista prático de

1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 6027768, emitido em Lisboa em 31 de Outubro de 2002, residente na Praceta de Gil Vicente, 3, 2.º, esquerdo, 2795 Carnaxide.

Suplente:

Mário Gonçalves Ruivo, sócio n.º 7754, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete

de identidade n.º 6833922, emitido em Lisboa em 12 de Maio de 1999, residente na Rua de Nuno Gonçalves, 28, 1.º, direito, Mercês, 2725 Mem Martins.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Janeiro de 2005.

Sind. dos Jornalistas — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o biénio de 2005-2006

Direcção

Cargo	Nome	Nome profissional	Bilhete de identidade
Membros efectivos			
Presidente	Manuel Alfredo da Rocha Maia	Alfredo Maia	5941857
Vice-presidentes	José Luís Jacinto Fernandes	José Luiz Fernandes	1088575
	Ilídia Maria Pinto Ferreira Peres	Ilídia Pinto	8496495
Secretários	Anabela Gonçalves Fino	Anabela Fino	2023590
	Nuno Jorge Silva Moura Brás	Nuno Brás	3803182
Tesoureira	Maria José Rodrigues Garrido	Maria José Garrido	8544780
Vogais	José Armando Martins Morim Lopes	Martins Morim	1899283
	Humberto Manuel F. Guedes Costa	Humberto Costa	3724619
	José António Neves Veloso Domingues	José António Domingues	6008019
	Nuno Alexandre Augusto Saraiva	Nuno Alexandre Saraiva	9788734
	Ana Sofia Ferrão Castel-Branco Kotowicz	Ana Kotowicz	10347588
	Humberto Manuel Tojinha Candeias	Humberto Candeias	7755572
	Maria João Batista da Rocha Barros	Maria João Barros	6951569
	José António Câmara Pimenta de França	Pimenta de França	1334973
	André da Silva e Sá Ramos Rodrigues	André Sá Rodrigues	11557479
Membros suplentes			
Presidente	Maria Natal Mendes Vaz	Natal Vaz	1117293
Vice-presidentes	Fernando Monteiro Valdez	Fernando Valdez	301249
	Júlio Manuel Cerca Roldão	Júlio Roldão	
Secretárias	Mónica Figueiredo Peixoto	Mónica Peixoto	11734571
	Dora Maria Sarmento Leitão da Mota	Dora Mota	10828692
Tesoureiro	José Inácio dos Anjos Imaginário	José Imaginário	184552

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Janeiro de 2005.

SERS — Sind. dos Engenheiros — Eleição em 16 de Dezembro de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — António Manuel Mendes Marques, casado, engenheiro mecânico, Rua de Vasco Morgado, 4, 4.º, A, 2795-192 Linda-a-Velha, bilhete de identidade n.º 5045933, de 29 de Dezembro de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Joaquim de Matos Manso, casado, engenheiro civil, Rua de Elísio de Moura, lote 8, 2775 Parede, bilhete de identidade n.º 959005, de 4 de Janeiro de 1984, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

Álvaro Manuel Vaz Seara de Oliveira, casado, engenheiro civil, Rua do Professor Hernâni

Cidade, 13, 4.º, B, 1600-631 Lisboa, bilhete de identidade n.º 637073, de 30 de Outubro de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Manuel dos Santos Grandão, casado, engenheiro civil, Rua do Professor Mário Chico, 1, 5.º, L, Telheiras, 1600 Lisboa, bilhete de identidade n.º 170110, de 6 de Agosto de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Gama Leal Cruz, casado, engenheiro electrotécnico, Rua de Carlos Mardel, 97, 1.º, esquerdo, 1900 Lisboa, bilhete de identidade n.º 2034727, de 12 de Setembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armando Jorge de Macedo Ferreira, casado, engenheiro mecânico, Urbanização da Portela, lote 68, 8.º, direito, 2685 Portela, bilhete de identidade n.º 5362008, de 19 de Junho de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Maria Gonçalves Teixeira, casado, engenheiro electrotécnico, Rua de D. João II, lote A, 2.º, esquerdo, Serra da Luz, 1675 Pontinha, bilhete de identidade n.º 1811277, de 2 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim Serra Nazaré Barbosa, divorciado, engenheiro civil, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B2, 10, 1.º, direito, 1600-618 Lisboa, bilhete de identidade n.º 2167488, de 4 de Junho de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Jaime Lima Oliveira Valença, divorciado, engenheiro electrotécnico, Rua de Frei Amador Arrais, 8, rés-do-chão, esquerdo, 1700-203 Lisboa, bilhete de identidade n.º 1907864, de 17 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Janeiro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Comercial e Industrial da Bairrada ACIB — Constituição

Aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Março de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, duração, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

A Associação adopta a denominação de Associação Comercial e Industrial da Bairrada, seguidamente identificada apenas como ACIB.

Artigo 2.º

Natureza e duração

1 — A ACIB é uma associação sem fins lucrativos, podendo, porém, angariar e gerar receitas para a promoção dos seus fins.

2 — A ACIB tem duração ilimitada, só se extinguindo por deliberação judicial ou da assembleia geral, e é absolutamente independente de qualquer outra estrutura, não podendo tomar qualquer atitude condicionada senão pela lei, pelos seus próprios objectivos e pelos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Sede

A Associação tem a sua sede na freguesia e concelho de Oliveira do Bairro, podendo, por simples deliberação da direcção, criar quaisquer tipos de representação para além do âmbito geográfico da região da Bairrada.

Artigo 4.º

Âmbito e constituição

1 — O âmbito da Associação corresponde à área da região da Bairrada sem prejuízo do que, em seu benefício, acresça da actividade a desenvolver nas representações previstas no artigo anterior.

2 — A Associação é constituída por todos os seus associados presentes e futuros, que como tal venham a ser admitidos.

3 — Poderão ainda fazer parte da Associação empresários em nome individual, pessoas colectivas ou instituições sediadas ou em exercício fora do âmbito definido no n.º 1, desde que na sua área não exista associação congénere em que possam enquadrar-se ou se, estando associadas a outras, pretendam, através desta, prosseguir objectivos diferentes e investir em acções estratégicas e ou integrar parcerias com vista ao desenvolvimento da região da Bairrada.

Artigo 5.º

Fins

A Associação representa os diferentes sectores da actividade económica tendo designadamente como objectivos:

- a) Promover e contribuir para o desenvolvimento técnico, económico e social da região da Bairrada através do apoio técnico, organização de feiras, exposições e congressos, promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais, informação e acções de formação profissional;
- b) Desenvolver os diversos sectores a que pertencem os seus associados em conformidade com os interesses daqueles e da economia nacional;
- c) Promover e apoiar contratos comerciais com os mercados externos, quer proporcionando aos associados do sector comercial o conhecimento dos produtos estrangeiros, quer divulgando os produtos das indústrias dos associados em mercados internacionais;
- d) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política sócio-económica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, desenvolvimento da região da Bairrada, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e noutros assuntos, desde que lhe seja solicitada colaboração;
- e) Representar os seus associados perante quaisquer entidades públicas e privadas;
- f) Defender os legítimos interesses dos seus associados, bem como o seu prestígio e dignificação, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social;
- g) Desenvolver as relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras nacionais e estrangeiras e organismos similares;
- h) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivando a participação activa e constante daquelas na vida associativa;
- i) Representar os associados dos sectores comercial e industrial perante as associações sindicais em tudo o que respeita às relações laborais.

CAPÍTULO II

Do Património

Artigo 6.º

O património da Associação é constituído por todos os bens e valores que lhe venham a ser afectos ou adquiridos, pelos subsídios eventuais ou permanentes que lhe venham a ser concedidos por quaisquer pessoas de direito privado ou de direito público, organismos nacionais ou internacionais, por todos os demais bens que lhe advierem por qualquer outro título gratuito e ainda por doações e legados simples, condicionais ou onerosos, desde que a condição ou encargo não contrarie os seus fins.

CAPÍTULO III

Organização interna, sectores e serviços específicos

Artigo 7.º

Organização interna e sectores

1 — Os associados ficam agrupados em seis sectores: comércio, indústria, agricultura, serviços, turismo e construção civil.

2 — Consoante o tipo de actividade pode cada um dos sectores desdobrar-se em subsectores.

3 — A constituição, modo de funcionamento e coordenação dos sectores e dos eventuais subsectores serão fixados por regulamento interno a aprovar pela direcção.

Artigo 8.º

Das funções específicas

Para a prossecução dos objectivos da Associação serão criados, por deliberação da direcção, os serviços específicos mais adequados de acordo com as disponibilidades orçamentais, designadamente:

- a) Serviço de conselho e auxílio ao cumprimento das obrigações relacionadas com a segurança social;
- b) Serviço de conselho e auxílio no cumprimento das obrigações fiscais;
- c) Serviço de conselho e ajuda na organização da contabilidade;
- d) Serviço de apoio jurídico;
- e) Serviços sócio-culturais;
- f) Serviços de estudos técnico-económico-financeiros de apoio às empresas existentes e à instalação de novas empresas;
- g) Serviços de consulta médica;
- h) Serviços informativos;
- i) Serviços de formação;
- j) Serviços de recrutamento e selecção de pessoal;
- l) Serviços de estudo de feiras e de mercados;
- m) Serviços de cooperação empresarial;
- n) Serviços de consultadoria no sector do turismo;
- o) Serviços de apoio na área da informática e níveis tecnológicos.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 9.º

Categorias

1 — A Associação qualifica os seus associados como efectivos, honorários e beneméritos de acordo com o definido nos números seguintes.

2 — Podem ser associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas de todos os sectores sócio-económicos que preencham as condições referidas no artigo 4.º

3 — Podem ser associados honorários as pessoas que tenham prestado relevantes serviços à Associação e pessoas que, em nome individual ou em representação de

uma pessoa colectiva, tenham exercido cargos directivos por tempo não inferior a seis anos.

4 — São considerados associados beneméritos todos os que, pecuniariamente ou em bens e serviços, façam ofertas deliberadamente ou prestando serviços de grande relevo à Associação, como tal reconhecidos em assembleia geral, mediante proposta da direcção e com parecer favorável do conselho consultivo.

Artigo 10.º

Admissão

1 — A admissão dos associados é da competência da direcção.

2 — Para o efeito, o interessado apresentará o seu pedido em impresso próprio, acompanhado de prova da qualidade de que se arroga.

3 — A direcção pronunciar-se-á no prazo de 30 dias.

4 — O deferimento do pedido de admissão do associado será dado a conhecer por escrito ao requerente, com o envio da cópia da ficha de inscrição assinada pela direcção.

5 — Da decisão de indeferimento, comunicada igualmente por escrito, pode o interessado recorrer para a assembleia geral no prazo de 30 dias.

§1.º O recurso é interposto por escrito, dirigido à assembleia geral e entregue na direcção, que poderá reparar ou manter a decisão recorrida.

§2.º Mantendo a decisão, a direcção remeterá o recurso à assembleia geral para que sobre ele se pronuncie no prazo de 30 dias.

§3.º A interposição de recurso tem efeito meramente devoluto relativamente aos efeitos de decisão impugnada.

6 — A admissão do associado honorário e benemérito far-se-á por proposta escrita da direcção devidamente fundamentada e com parecer escrito favorável do conselho consultivo junto da assembleia geral para deliberação, satisfação e conhecimento dos associados, incumbindo à direcção elaborar o respectivo termo de admissão e publicação no boletim informativo da Associação.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações sociais;
- 2) Participar e convocar reuniões de assembleia geral ou dos sectores nos termos dos estatutos e regulamentos aprovados;
- 3) Utilizar os serviços que forem criados nas condições dos respectivos regulamentos;
- 4) Apresentar propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- 5) Colher, através da direcção, as informações respeitantes ao funcionamento da Associação;
- 6) Reclamar perante os órgãos associativos todos os actos que consideram lesivos dos interesses dos associados e da Associação;

- 7) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresentem, por escrito, a sua demissão, pedido que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo de a Associação poder reclamar as quotizações porventura em dívida até à data em que opere a demissão.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

Constituem deveres específicos dos associados:

- 1) Cumprir as disposições dos estatutos, bem como as deliberações dos órgãos sociais;
- 2) Pagar pontualmente as quotas e jóias que forem aprovadas em assembleia geral;
- 3) Exercer com zelo, isenção e eficiência os cargos para que forem eleitos;
- 4) Prestar toda a colaboração a todas as iniciativas tendentes a uma correcta realização das finalidades estatutárias;
- 5) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados;
- 6) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação e contribuir com um correcto exercício da profissão para o prestígio e solidariedade do sector empresarial;
- 7) Prestar todas as informações que lhe forem solicitadas pela Associação para a prossecução dos fins estatutários.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado:

- 1) Os que, por sua iniciativa, desistirem nos termos e condições previstos no n.º 7 do artigo 11.º;
- 2) Os que, por decisão da direcção, deixarem de satisfazer as condições de admissão;
- 3) Os que, por decisão da direcção, recorrível para a assembleia geral, afectarem o prestígio da assembleia ou os seus objectivos ou que, no exercício da sua actividade, adoptem uma prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade, bem como os associados que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com esta Associação.

Artigo 14.º

Regime disciplinar e sanções

Ficam previstas as sanções de advertência, suspensão e expulsão a aplicar aos associados nos seguintes casos:

- 1) A de advertência será aplicada pela direcção aos associados que deixem de cumprir as obrigações constantes nestes estatutos;
- 2) A suspensão de direitos até seis meses será aplicada pela direcção ao associado que cometa faltas de onde resultem consequências desprestigiante para a Associação, mormente nas suas relações com outras associações ou entidades;
- 3) A expulsão é aplicada pela direcção aos associados que incorram no comportamento previsto no n.º 3 ou pratiquem actos previstos neste mesmo número.

§1.º Nenhuma sanção de suspensão ou expulsão será aplicada sem prévia comunicação ao associado.

§2.º A expulsão, com base no n.º 3, será deliberada pela direcção, mas dela cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de 30 dias, desde que o interessado deposite previamente o custo da convocação, o qual lhe será restituído se a decisão for revogada.

CAPÍTULO V

Dos órgãos e mandatos

Artigo 15.º

Dos órgãos de Associação

São órgãos da Associação:

- 1) A assembleia geral;
- 2) A direcção;
- 3) O conselho fiscal;
- 4) O conselho consultivo.

Artigo 16.º

Dos mandatos

1 — A duração dos mandatos é de três anos.

2 — Nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos electivos.

3 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos a qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual imediatamente designará os associado que interinamente hão-de substituir os destituídos até à realização de novas eleições, as quais se procederão dentro de 30 dias.

4 — O desempenho de funções nos órgãos sociais não dá direito a vencimento. No entanto, os seus membros terão sempre, e em qualquer caso, direito ao reembolso das despesas que efectuarem quando em serviço ou representação da Associação.

5 — Os representantes das sociedades nos órgãos serão substituídos por nova indicação daquelas, em caso de impedimento definitivo ou temporário devidamente comprovado.

6 — No caso de impedimento definitivo de titular de cargo social, entrará em funções um suplente, o qual exercerá o respectivo cargo até final do mandato em curso. Não existindo já membros suplentes, a direcção manter-se-á em funções desde que o número dos seus membros seja igual a metade e mais um dos eleitos.

Artigo 17.º

Eleições

1 — As eleições processam-se por meio de lista e sistema maioritário.

2 — As eleições realizar-se-ão no último trimestre que antecede o termo de cada mandato, sendo a data fixada pela mesa da assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — Os processos de candidatura e eleição serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 18.º

Composição e competência

A assembleia geral, regularmente constituída, é composta por todos os associados da Associação no pleno gozo dos seus direitos e compete-lhe:

- 1) Eleger e destituir os órgãos da Associação;
- 2) Deliberar sobre a aprovação do plano de actividades e orçamento anual da Associação;
- 3) Deliberar sobre a aprovação do relatório e contas de cada exercício;
- 4) Votar as alterações estatutárias;
- 5) Definir as linhas gerais da política associativa;
- 6) Deliberar sobre a demanda judicial de titulares dos cargos associativos por factos praticados no exercício das suas funções ou acompanhar tal demanda quando instaurada por outrem;
- 7) Deliberar sobre proposta da direcção e sobre o montante de quotas e jóias;
- 8) Proclamar os associados honorários e beneméritos, nos termos previstos nos estatutos;
- 9) Deliberar sobre a contratação de empréstimos pela Associação;
- 10) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração dos seus imóveis sociais;
- 11) Deliberar sobre a dissolução da Associação e forma de liquidação do seu património;
- 12) Decidir dos recursos interpostos das deliberações da direcção;
- 13) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral da Associação é dirigida por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos na própria assembleia geral, os quais compõem a mesa.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente duas vezes por ano.

§1.º A assembleia geral reunirá ordinariamente durante o último trimestre, até 31 de Dezembro de cada ano, para deliberar sobre a aprovação do plano de actividades e orçamento anual da Associação.

§2.º A Associação reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o respectivo parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do seu presidente, a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou ainda por um mínimo de 50 dos seus associados, através de requerimento apresentado ao seu presidente.

4 — A convocação será efectuada por meio de aviso postal enviado com a antecedência mínima de oito dias, devendo ser indicado o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem dos trabalhos.

5 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se estiver presente, ou representada, a totalidade dos associados e concordarem com o aditamento.

6 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados, mas poderá funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, marcada para trinta minutos após a primeira.

Artigo 20.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos e exoneração dos órgãos sociais exigem o voto de três quartos do número de associados efectivos, presentes ou representados.

3 — A dissolução da ACIB — Associação Comercial e Industrial da Bairrada necessita dos votos favoráveis de três quartos de todos os associados efectivos.

4 — As votações são sempre secretas quando respeitem a eleições, destituição de corpos gerentes ou matérias de natureza disciplinar ou ainda quando tal for requerido e aprovado pela assembleia geral.

5 — Não poderá ser deliberada a remoção de qualquer elemento de órgão social sem lhe ter sido facultada a sua prévia audiência.

6 — Cada associado disporá de um só voto e deverá assegurar a sua participação na assembleia geral pelo seu representante nos termos dos estatutos.

7 — Qualquer associado que participe na assembleia geral poderá representar outro ou outros associados, até ao máximo de três, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, excepto quando se trata de assembleia geral eleitoral.

8 — No caso de representação de outro associado em assembleia geral eleitoral os documentos comprovativos do mandato deverão ser presentes ao presidente da mesa da assembleia geral até vinte e quatro horas antes da realização do acto eleitoral, sem o que não poderão ser aceites.

9 — À mesa compete apreciar a regularidade das representações na assembleia, cabendo ao seu presidente voto de qualidade, não havendo recurso dessa decisão.

Direcção

Artigo 21.º

Definição e competência

A direcção é o órgão executivo da Associação, a ela pertencendo os mais amplos poderes de administração e representação, na estrita observância dos seus fins, e compete-lhe, designadamente:

- 1) Apresentar à assembleia geral o plano de actividades e orçamento e o relatório e contas da direcção;
- 2) Executar as deliberações da assembleia geral;
- 3) Representar a Associação, em juízo e fora dele;

- 4) Gerir as receitas, os móveis e imóveis da Associação;
- 5) Convocar a assembleia geral;
- 6) Observar e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e demais normativos emanados da assembleia geral;
- 7) Prosseguir todos os objectivos da Associação e cumprir com todas as normas legais e estatutárias sobre funções e tarefas que lhe incumbam;
- 8) Criar, organizar e dirigir serviços e departamentos e coordenar os respectivos sectores, elaborando os respectivos regulamentos;
- 9) Criar as representações previstas no artigo 3.º;
- 10) Constituir mandatários e revogar os mandatos a qualquer tempo;
- 11) Executar todas as demais competências que especialmente lhe são conferidas pelos presentes estatutos.

Artigo 22.º

Composição e funcionamento

1 — A direcção é composta por nove elementos, para além do presidente eleito com a respectiva lista, pela assembleia geral, três vice-presidentes, sendo um para os sectores do comércio e agricultura, outro para os sectores da indústria e construção civil e outro para os sectores do serviço e turismo, e um tesoureiro, sendo os restantes vogais.

2 — A direcção reunirá a convocação do seu presidente, ordinariamente, pelo menos uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que solicitado por, pelo menos, dois terços dos seus membros.

3 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 23.º

Competência específica

1 — Compete em especial ao presidente da direcção:

- 1) Criar os órgãos e serviços de apoio que entenda pertinentes ao cabal desempenho das tarefas da direcção;
- 2) Representar a Associação em quaisquer actos públicos;
- 3) Dirigir as reuniões da direcção, ordenando os assuntos e a sua discussão;
- 4) Orientar directamente os serviços da Associação;
- 5) Assinar correspondência que poderá delegar noutro membro no que respeita ao mero expediente.

§ único. Em caso de impedimento definitivo ou temporário do presidente, o mesmo será substituído interinamente até nova eleição em assembleia geral pelo membro da direcção para esse efeito indigitado pela maioria dos restantes.

2 — Compete especialmente ao tesoureiro vigiar a contabilidade e a guarda dos respectivos dinheiros e

valores, bem como, juntamente com o presidente da direcção, assinar todos os documentos que respeitem a essa área específica.

Artigo 24.º

Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser sempre a do presidente. Quando se trate de documentos respeitantes a numerários e contas, deverão intervir o presidente da direcção e o tesoureiro. Na ausência de qualquer um deles intervirá outro membro da direcção.

2 — Em actos de mero expediente é bastante a intervenção de um dos membros da direcção.

Artigo 25.º

Responsabilidade

Os membros da direcção não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões em que estejam presentes e são responsáveis pelas faltas ou irregularidades cometidas no exercício do mandato, salvo se:

- a) Não tiverem tomado parte na respectiva resolução e a reprovarem com declaração na acta da sessão imediata em que se encontram presentes;
- b) Tiverem votado contra essa resolução e o fizeram consignar na acta respectiva.

Artigo 26.º

1 — A direcção pode criar órgãos de apoio permanentes ou eventuais.

2 — São órgãos permanentes os órgãos constituídos com carácter de permanência para apoiar a direcção na prossecução dos seus objectivos, sendo eventuais os criados para fins certos e determinados e extinguindo-se logo que estes sejam atingidos:

a) Fica desde já criado como órgão de apoio permanente o secretário-geral, cujo enquadramento funcional, contratação e retribuição serão definidos pela direcção.

Conselho consultivo

Artigo 27.º

Definição, composição e competência

1 — O conselho consultivo é o órgão de consulta da direcção em todas as matérias que estatutariamente a obriguem e nas demais que esta entenda solicitar.

2 — O conselho consultivo é formado pelos elementos que integram a direcção, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e demais entidades referidas no número seguinte.

3 — O conselho consultivo pode integrar também membros convidados pela direcção, de entre personalidades com prestígio e reconhecido mérito, pertencentes a sectores diversificados da sociedade, empresários,

de meios universitários, profissões liberais, da cultura e investigação científica e da Administração Pública.

Conselho fiscal

Artigo 28.º

1 — A fiscalização da ACIB compete ao conselho fiscal, constituído por um presidente e dois vogais eleitos pela assembleia geral, competindo-lhe, além das funções que lhe são conferidas por lei e por estes estatutos, emitir parecer sobre qualquer assunto que julgar de interesse para a Associação ou que a direcção lhe submeta.

2 — A assembleia geral, mediante proposta da direcção ou por iniciativa própria, poderá cometer a uma sociedade de auditores a verificação das contas da Associação, sem prejuízo da competência que cabe ao conselho fiscal.

Artigo 29.º

Reuniões e deliberações

1 — O conselho fiscal reunirá as vezes que se mostrarem necessárias para o cumprimento das atribuições que a lei e os estatutos lhe conferem, reunindo extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros ou por solicitação da direcção.

2 — O regime da deliberação e votação é o previsto e consignado para a direcção com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 30.º

1 — As receitas da Associação são constituídas:

- a) Pelo produto das jóias e quotas pagas pelos sócios;
- b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização de serviços;
- c) Por quaisquer outras receitas legítimas.

2 — As despesas da Associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

Artigo 31.º

1 — As receitas e encargos da Associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

2 — O orçamento ordinário deve ser apresentado no último trimestre do ano anterior àquele a que respeitar. Além do orçamento ordinário poderão ser elaborados os orçamentos suplementares que forem julgados necessários.

Artigo 32.º

Pertence à direcção organizar e manter na devida ordem os serviços de contabilidade e tesouraria da Asso-

ciação, sob fiscalização do conselho fiscal, sendo as contas submetidas anualmente à apreciação da assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 33.º

O ano coincide com o ano civil.

Artigo 34.º

Alteração dos estatutos e dissolução da Associação

a) Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação tomada nos termos do n.º 4 do artigo 18.º, em assembleia convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de 20 dias, devendo as propostas de alteração estar na sede social à disposição dos associados nos 15 dias anteriores a data marcada para aquela assembleia.

b) A assembleia geral que deliberar sobre a dissolução da Associação, nos termos previstos no n.º 11 do artigo 18.º, elegerá a comissão liquidatária, a quem estabelecerá prazo para efectuar a liquidação e determinará o destino a dar ao património disponível.

Artigo 35.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação dos presentes estatutos e regulamentos serão resolvidos pelas disposições legais aplicáveis do Código Civil e, subordinadamente, pelas do Código das Sociedades Comerciais em tudo o que não contrarie os fins da ACIB definidos no n.º 1 do artigo 2.º, digo, civil e regulamento interno.

Registados em 5 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 513.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3/2005, a fl. 43 do livro n.º 2.

CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal — Alteração

Aprovados em assembleia de delegados realizada em 26 de Novembro de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, objectivos, âmbito e atribuições

Artigo 1.º

Denominação

A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), constituída de harmonia com os princípios definidos no regime jurídico das associações patronais (liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado), rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Objectivos

A CAP tem por objectivos a defesa e a representação nos planos interno e externo dos interesses da agricultura nos vários domínios em que se concretiza, do desenvolvimento rural e da preservação dos recursos naturais, bem como a salvaguarda dos interesses dos empresários e proprietários agrícolas enquanto sujeitos da actividade económica.

Artigo 3.º

Sede

1 — A CAP tem a sua sede em Lisboa, na Avenida do Colégio Militar, lote 1786, 1549-012 Lisboa, e exerce as suas funções em todo o território nacional.

2 — Por deliberação da direcção, a CAP poderá criar ou extinguir delegações ou outras formas de representação regional em qualquer ponto do território nacional e no estrangeiro.

Artigo 4.º

Âmbito

A CAP abrange, nos termos dos presentes estatutos, as associações regionais e especializadas de empresários ligados à actividade agrícola e à produção florestal ou pecuária que voluntariamente a ela adiram, suas federações, cooperativas agrícolas, suas uniões e federações e empresários agrícolas de regiões onde não estejam constituídas associações.

Artigo 5.º

Atribuições

A fim de prosseguir os seus objectivos de representação interna e externa da agricultura nacional, são atribuições da CAP:

- Representar, nos planos interno e externo, os interesses dos agricultores, em colaboração com as associações filiadas;
- Representar as actividades confederadas junto de todas as entidades públicas, privadas ou sindicais, nacionais e estrangeiras;
- Cooperar com as mesmas entidades com vista à realização de iniciativas de interesse mútuo;
- Intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar convenções colectivas de trabalho nos termos da lei e do mandato que vier a ser-lhe conferido pelas associações filiadas;
- Promover e apoiar a investigação tecnológica e a formação empresarial e profissional dos empresários agrícolas, sobretudo dos jovens agricultores;
- Promover e apoiar a formação dos dirigentes e técnicos das organizações de agricultores, dos agricultores e de outros intervenientes no mundo rural;
- Organizar e manter serviços de interesse para os empresários agrícolas e para a agricultura em geral;
- Participar na constituição de outras pessoas colectivas;
- Filiar-se noutras pessoas colectivas;
- Exercer todas as actividades de representação da agricultura nacional, dentro do seu âmbito,

que não estejam expressamente mencionadas e que não sejam proibidas por lei.

CAPÍTULO II

Associados e membros contribuintes

Artigo 6.º

Associados e membros contribuintes

1 — Podem filiar-se na CAP as associações regionais especializadas, e suas federações, de empresários ligados à actividade agrícola, à produção florestal ou pecuária, bem como as cooperativas cuja actividade social se insira nos mesmos domínios, suas uniões e federações.

2 — Poderão inscrever-se na CAP como membros contribuintes os empresários agrícolas.

Artigo 7.º

Admissão

1 — A admissão dos associados cabe à direcção.

2 — Da recusa de admissão será notificado o requerente por carta, registada com aviso de recepção, e dela cabe recurso, a interpor para a assembleia geral no prazo de 10 dias a contar da recepção, sendo esse prazo contado nos termos da lei de processo civil.

3 — O recurso poderá igualmente ser interposto por qualquer associado do requerente, caducando, neste caso, o prazo de interposição do recurso três meses depois da notificação referida no n.º 2.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas actividades da CAP, incluindo o direito de eleger e de ser eleito para qualquer cargo social;
- b) Beneficiar, nos mesmos termos que vierem a ser definidos em regulamento, do apoio e da assistência técnica, económica e jurídica da CAP;
- c) Beneficiar dos fundos que vierem a ser constituídos, nos termos a definir em regulamento;
- d) Ser representado pela CAP perante todas as entidades públicas, privadas ou sindicais, nacionais ou estrangeiras, designadamente em matéria de contratação colectiva e em quaisquer outros domínios, no âmbito definido pelos estatutos;
- e) Ser informado do funcionamento da CAP, através dos seus órgãos.

Artigo 9.º

Direitos dos membros contribuintes

Os membros contribuintes, enquanto cumprirem os deveres resultantes da inscrição, poderão beneficiar do apoio dos órgãos estatutários da CAP e socorrer-se dos seus serviços nos termos previstos no seu regulamento sobre as jóias de inscrição e quotas.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente à CAP as contribuições financeiras previstas nos estatutos e nos regulamentos;
- b) Comunicar à CAP quaisquer alterações dos seus estatutos e regulamentos, depois de aprovados, enviando um exemplar deles com as novas redacções;
- c) Colaborar com a CAP na execução das deliberações tomadas ao abrigo dos estatutos e regulamentos, no respectivo domínio;
- d) Participar nas actividades sociais da CAP;
- e) De um modo geral, colaborar com a CAP para o seu bom funcionamento, prestando as informações que forem solicitadas e dando as que ocorram no seu âmbito de representação.

Artigo 11.º

Deveres dos membros contribuintes

Os membros contribuintes deverão satisfazer pontualmente à CAP as contribuições que acordaram com a direcção.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que manifestarem por escrito à direcção a vontade de deixarem de ser associados da CAP;
- b) Os que perderem a qualidade de associado em consequência de pena imposta em processo disciplinar;
- c) Os que deixarem de preencher as condições necessárias para a admissão como associado.

2 — No caso da alínea a) do número anterior, o associado, ao manifestar aquela vontade, deverá acompanhá-la das contribuições devidas até esse momento.

3 — No caso da alínea c), à direcção compete apreciar o pedido de readmissão depois de voltarem a verificar-se as condições para a admissão.

CAPÍTULO II

Associados e membros contribuintes

Artigo 13.º

Disciplina

1 — Considera-se infracção disciplinar punível nos termos destes estatutos o facto voluntário que for contrário aos deveres previstos no artigo 10.º

2 — À direcção compete deliberar sobre a instauração de processo disciplinar e a aplicação das sanções previstas no artigo seguinte com possibilidade de recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

3 — É formalidade essencial do processo disciplinar a audiência do arguido em resposta a artigos de acu-

sação, que deve ser dada no prazo de 20 dias a contar da notificação pessoal ou por carta, registada com aviso de recepção, da acusação do arguido.

Artigo 14.º

Penas

1 — As penas disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência por escrito;
- b) Multa, até metade da quotização anual;
- c) Suspensão do exercício de direitos sociais por um período máximo de três anos;
- d) Exclusão de associado.

2 — A pena de suspensão poderá ser aplicada aos associados que deixarem de pagar as contribuições devidas por período superior a um ano.

3 — O pagamento efectuado durante o cumprimento da pena poderá dar lugar ao perdão da sanção ainda por cumprir.

4 — A pena de exclusão é aplicável a outros casos de grave violação dos deveres de associado.

CAPÍTULO III

Organização

SECÇÃO I

Órgãos sociais, sua eleição e destituição

Artigo 15.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da CAP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 16.º

Eleição e destituição

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral por escrutínio secreto, por períodos de três anos, podendo ser reeleitos.

2 — As eleições respeitarão os termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos sejam empossados.

4 — Se qualquer órgão social, por destituição ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ficar reduzido a menos de dois terços do total dos seus membros, haverá lugar a eleição para preenchimento dos lugares vagos.

5 — No caso do número anterior, os membros eleitos completarão o mandato dos anteriores.

Artigo 17.º

Destituição

1 — Os órgãos sociais ou alguns dos seus membros poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

2 — Se a destituição abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, a assembleia geral deverá desencadear o processo eleitoral para o preenchimento do órgão e nomear os membros necessários ao funcionamento do mesmo órgão até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3 — No caso de destituição em bloco da direcção, a assembleia geral nomeará uma comissão de gestão de cinco membros, que assegurará a gestão corrente da CAP até à eleição e empossamento da nova direcção.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 18.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados da CAP no gozo dos seus direitos de associado, cabendo um voto às associações regionais, às especializadas e às cooperativas, e dois votos às federações de associações regionais e especializadas e às uniões e federações de cooperativas agrícolas.

2 — Os membros contribuintes poderão participar na assembleia geral sem direito de voto.

3 — Cada associado participa na assembleia geral por intermédio de um representante, devidamente credenciado para o efeito, admitindo-se o voto por procuração, não podendo, porém, cada associado representar mais do que outro associado.

Artigo 19.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, composta de um presidente, um vice-presidente, um secretário efectivo e um suplente e os restantes órgãos sociais, bem como proceder à sua destituição;
- b) Definir as linhas gerais de actuação da CAP, tendo em vista a defesa dos interesses dos associados no quadro dos fins definidos nos estatutos;
- c) Discutir e votar os orçamentos, o programa de actividades e o relatório e contas que a direcção lhe apresentar, com o parecer do conselho fiscal;
- d) Fixar as jóias e as quotizações dos associados;
- e) Discutir e aprovar as alterações dos estatutos e o regulamento eleitoral;
- f) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da CAP;
- g) Exercer as demais competências definidas na lei e nos estatutos e que não sejam da competência específica de qualquer outro órgão social.

Artigo 20.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano:

- a) Até 31 de Março para discussão e votação do relatório e das contas do exercício do ano anterior;
- b) Até 15 de Dezembro para discussão e votação do programa de actividades e do orçamento para o exercício seguinte.

2 — A assembleia reúne ainda ordinariamente de três em três anos para fins eleitorais.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direcção, ou a requerimento de um quinto do número total dos associados.

4 — A assembleia só pode funcionar em primeira convocatória se estiver presente ou representada pelo menos metade do número total dos associados.

5 — Trinta minutos após a hora fixada, a assembleia poderá funcionar em segunda convocatória e deliberar validamente qualquer que seja o número de sócios presentes.

6 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo quando os estatutos expressamente exigirem outra maioria.

Artigo 21.º

Convocatórias e ordem do dia

1 — As convocatórias para a assembleia geral deverão ser feitas em carta registada dirigida aos associados com pelo menos 15 dias de antecedência da data da reunião.

2 — As convocatórias devem indicar o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — Quando a ordem de trabalhos compreender a alteração dos estatutos ou do regulamento eleitoral, deverá ser enviada uma cópia das alterações com, pelo menos, 20 dias de antecedência.

4 — Quando a assembleia geral reunir para fins eleitorais, a ordem de trabalhos deverá ser enviada com pelo menos 45 dias de antecedência.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 22.º

Composição

1 — A direcção é composta por 17 membros, podendo ser eleitos suplentes até igual número.

2 — Os membros da direcção deverão ser representativos das diversas regiões do País e dos sectores específicos da agricultura, da silvicultura e da pecuária.

3 — A direcção funciona como plenário e como direcção executiva.

4 — A direcção executiva será integrada pelo presidente e por seis vice-presidentes.

5 — Os restantes membros da direcção que não fazem parte da direcção executiva são seus vogais.

6 — À direcção executiva compete a generalidade dos poderes integrados na competência da direcção.

7 — À direcção, funcionando em plenário, compete uma função de acompanhamento da actividade da Confederação e ainda a de velar pelo cumprimento das deliberações tomadas em assembleia geral.

Artigo 23.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a CAP em juízo e fora dele;
- b) Definir, orientar e executar a actividade da CAP de acordo com as directrizes gerais traçadas em assembleia geral;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- d) Elaborar e submeter à assembleia geral o plano de actividades e o orçamento;
- e) Elaborar e submeter à assembleia geral o relatório e as contas do exercício com o parecer do conselho fiscal;
- f) Admitir os associados e exercer em relação a eles as demais competências definidas nos estatutos;
- g) Apresentar à assembleia geral todas as propostas que sejam determinadas pelos estatutos;
- h) Deliberar sobre a aquisição de bens móveis e imóveis;
- i) Deliberar sobre a alienação de bens móveis, nomeadamente viaturas;
- j) Deliberar sobre a participação na constituição de outras pessoas colectivas, sobre a participação no capital social de sociedades e sobre a aquisição de participações sociais em sociedades, após audição do conselho fiscal, ou sobre a filiação a outras pessoas colectivas;
- k) Praticar todos os actos que sejam necessários para o desenvolvimento da CAP e da agricultura nacional.

Artigo 24.º

Funcionamento

1 — O plenário da direcção reunirá de acordo com a periodicidade que for definida pelo próprio órgão no início de cada ano civil.

2 — A direcção executiva reunirá de acordo com a periodicidade que for decidida pelo próprio órgão no início de cada ano civil e ainda quando tal for julgado necessário pelo presidente em função da urgência e da oportunidade dos assuntos a tratar.

3 — A direcção, qualquer que seja a sua forma de funcionamento, só poderá deliberar estando presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.

5 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — O secretário-geral participa nas reuniões de direcção.

7 — No impedimento definitivo do presidente da direcção, a direcção em plenário nomeará de entre os seus membros aquele que como presidente da direcção completará o mandato em curso.

Artigo 25.º

1 — Para obrigar a CAP são necessárias as assinaturas de dois directores ou a assinatura de um director e a do secretário-geral, bastando a assinatura de um director ou a do secretário-geral para actos de mero expediente.

2 — A direcção poderá constituir mandatários, devendo os respectivos poderes, gerais ou especiais, constar de procuração donde conste expressamente a competência delegada.

3 — A direcção poderá delegar no secretário-geral os poderes executivos que fazem parte das suas atribuições.

SECÇÃO IV

Secretário-geral

Artigo 26.º

Contratação

O secretário-geral é designado pela direcção de quem depende hierárquica e funcionalmente e exerce as suas funções em regime de contrato de trabalho.

Artigo 27.º

Competência

Compete nomeadamente ao secretário-geral representar a CAP por delegação da direcção.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois membros eleitos pela assembleia geral por um mandato de três anos, coincidente com o da direcção.

2 — O conselho fiscal será obrigatoriamente assessorado por um revisor oficial de contas contratado pela Confederação.

Artigo 29.º

Competência

Compete à comissão revisora de contas:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas da direcção a submeter à assembleia geral;
- c) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas pela lei ou pelos estatutos.

SECÇÃO VI

Conselho superior

Artigo 30.º

Composição

1 — O conselho superior será constituído por pessoas que ocuparam o cargo de presidente de qualquer dos órgãos sociais da CAP e de secretário-geral, pelos presidentes em exercício das federações filiadas na Confederação e por outras personalidades de relevo da vida agrícola nacional, cujo número não deverá ser superior a 30, mediante escolha da direcção formalizada por proposta a apresentar à assembleia geral.

2 — O mandato dos membros do conselho superior coincidirá com o da direcção em funções no início daquele mandato.

Artigo 31.º

Funções

Ao conselho superior compete exercer funções de consulta e emissão de pareceres que lhe sejam pedidos pela direcção.

SECÇÃO VII

Conselho consultivo e conselho técnico

Artigo 32.º

Criação

1 — A direcção poderá criar conselhos consultivos, permanentes ou temporários, destinados a dar parecer sobre questões que lhes sejam postas pela direcção ou pelo secretário-geral.

2 — Poderá igualmente a direcção criar conselhos técnicos especializados, permanentes ou temporários, destinados a analisar, estudar e acompanhar problemas específicos de natureza sectorial.

3 — Desses conselhos técnicos poderão fazer parte o presidente da direcção, o secretário-geral e o presidente, gestor ou figura semelhante do órgão dirigente da associação especializada da área em que se insira o problema ou aspecto a analisar, a estudar ou a acompanhar, podendo a direcção determinar que deles façam ainda parte outros membros.

4 — Quando na ordem de trabalhos da direcção ou de outro órgão social estiver prevista a discussão de assunto em relação ao qual esteja constituído conselho técnico, poderá este participar nos trabalhos, mas sem direito de voto.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 33.º

Exercício

O ano económico coincide com o civil.

Artigo 34.º

Receitas

Constituem receitas da CAP:

- a) O produto das jóias e das quotizações dos associados e dos membros contribuintes;
- b) O pagamento de serviços efectuados pela CAP a qualquer das suas associadas, de harmonia com os acordos estabelecidos;
- c) O pagamento de serviços, regulares ou não, efectuados a outras entidades, de acordo com os fins estatutários;
- e) O produto de liberalidades que eventualmente venham a ser-lhe feitas e que sejam aceites pelo órgão estatutário competente;
- f) Os rendimentos de quaisquer bens que possua;
- g) A eventual distribuição de resultados decorrentes da participação em sociedades;
- h) Quaisquer outras receitas eventuais.

Artigo 35.º

Despesas

Constituem despesas da CAP:

- a) As resultantes de pagamentos a pessoal e as necessárias à instituição, ao funcionamento e ao desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados;
- b) O pagamento de subsídios e participações de iniciativas tomadas pela CAP, individualmente ou em colaboração com outras entidades e que se integrem nos objectivos que prossegue;
- c) Todo e qualquer encargo financeiro por ela assumido na prossecução dos seus objectivos.

Artigo 36.º

Jóias e quotizações

1 — As jóias de inscrição e as quotizações serão fixadas de acordo com regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento atrás referido é aprovado e alterado em assembleia geral.

Artigo 37.º

Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral

1 — A alteração dos estatutos só poderá ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para esse fim e necessita, para ser válida, de obter a maioria de três quartos dos votos dos associados presentes.

2 — A aprovação de alteração do regulamento eleitoral segue o regime do número anterior.

Artigo 38.º

Dissolução

1 — A CAP só poderá ser dissolvida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total dos associados.

2 — A assembleia geral que dissolva a CAP deliberará igualmente sobre o destino a dar ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

Alteração de estatutos da Assoc. dos Agricultores do Distrito de Setúbal

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária de 25 de Novembro de 2004, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996.

Artigo 5.º

Objecto para inclusão

-
-
- g) Promover a aplicação de técnicas de protecção integrada e ou produção integrada;
 - h) Prestar assistência técnica aos agricultores associados no âmbito da protecção integrada e ou produção integrada;
 - i) Promover e realizar acções de formação em protecção integrada e ou produção integrada das culturas.

Artigo 6.º

Para inclusão

-
- a) A direcção no seu funcionamento e organização poder recorrer a título remunerativo ou gratuito a um assessor de direcção e conselheiro da direcção.
-

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, (*Assinatura ilegível.*)

Registados em 6 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 4, a fl. 43 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da empresa TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A. — Alteração.

Aprovados em 17 de Dezembro de 2004.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Consideram-se trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa, por tempo inde-

terminado ou a termo quando este tenha uma duração superior a seis meses.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com a empresa TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 89.º;

- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 89.º;
- c) Votar nas votações para alteração aos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da comissão de trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 73.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 74.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de sub-comissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 88.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- l) Participar, votar e usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 87.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional e convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reu-

nião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e meios previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sob a declaração de empresa em situação económica difícil;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesses relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT, ou por trabalhadores nos termos do artigo 2.º destes assuntos.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e procederá sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 10.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários (regionais e de estabelecimentos) que deliberarão sobre:

Assuntos de interesse específico para o respectivo âmbito.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT, a participação mínima do plenário deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4:

- a) Alteração dos estatutos;
- b) Alteração do regulamento eleitoral.

5 — O plenário é presidido pela CT no respectivo âmbito ou pelos trabalhadores nos quais tenha havido delegação de tal poder.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas a), b) e d) do artigo 5.º destes estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e pela forma indicada nestes estatutos (regulamento eleitoral e votação).

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter à discussão qualquer deliberação que deverá ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 15.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

SECÇÃO II

Atribuições, competência e deveres da CT

Artigo 16.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;

- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 19.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 354.º da Lei n.º 99/2003, que aprova o Código do Trabalho, e o artigo 463.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 20.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 21.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, a administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Dissolução da empresa a pedido de declaração da sua falência;

- d) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- f) Estabelecimento de plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i) Mudança de local de actividade da empresa ou de estabelecimento;
- j) Despedimento individual de trabalhadores;
- k) Despedimento colectivo;
- l) Elaboração de regulamentos internos da empresa.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da TORRALTA.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais do direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria e salvo prazos diversos estabelecidos por lei; porém, para efeitos da alínea l) o prazo é de 5 dias.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 24.º

Controlo de gestão

1 — Em geral, para a realização do controlo de gestão a CT exerce a competência a goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à

melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 25.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 23.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras as quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 26.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo

com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g), h) e i) do artigo 23.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 22.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar à segurança social;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 27.º

Gestão de serviços sociais

1 — A CT participará na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa:

- a) Creches, infantários ou estabelecimentos de apoio à infância;
- b) Grupos desportivos, culturais e recreativos.

2 — As formas de participação da CT constarão de regulamentação a aprovar.

Artigo 28.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberações da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais, às quais a CT aderir, de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

Artigo 29.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente o artigo 524.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho.

Artigo 30.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os concelhos municipais e conselhos regionais da respectiva área segundo as normas aplicáveis.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 31.º

Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 32.º

Tempo para o exercício de 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 eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalho e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 33.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 34.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 35.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 36.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 37.º

Direito e meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 38.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicada dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

Comissão de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;

Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia, salvo o caso de faltas imprevísíveis, cuja comunicação será feita logo que haja conhecimento da sua necessidade.

Artigo 39.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

Ressalvando o disposto no artigo anterior:

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos tra-

balhadores da empresa que sejam membros da CT e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 40.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, inserirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 41.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 42.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 43.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estatutos.

Artigo 44.º

Protecção legal

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 45.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 46.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Artigo 47.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 48.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 46.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 46.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional, quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 49.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciados, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 60.º

Artigo 50.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos de empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 51.º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 52.º

Sede

A sede da CT localiza-se em Tróia.

Artigo 53.º

Composição

A CT é composta por três elementos.

Artigo 54.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de três anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 55.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 56.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncias, ficar reduzido a menos de metade o número de membros da CT, o plenário elege uma CT provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A comissão provisória tem plenos poderes para despachar os assuntos de natureza urgente e inadiáveis.

Artigo 57.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 numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo iniciar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 58.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros eleitos na primeira reunião após a tomada de posse.

Artigo 59.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas dos elementos do secretariado em efectividade de funções, ou dois dos seus membros.

Artigo 60.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 61.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalho.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 62.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo secretariado coordenador que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 63.º

Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 64.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VIII

Comissões coordenadoras

Artigo 65.º

A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica (hotelaria, restauração e similares) cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

Artigo 66.º

Comissão coordenadora por região

A CT adere às comissões coordenadoras da região onde a TORRALTA desenvolva a sua actividade, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei das comissões de trabalhadores interessadas.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 67.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 68.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 69.º

Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 70.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída pelos elementos da CT existente, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 71.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 72.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto de votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionário mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 73.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 74.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 75.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até às 18 horas do 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 74.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 76.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não

venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de três dias úteis a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 77.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 72.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 78.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o estabelecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral, que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 79.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 80.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 81.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 82.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, 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 respectivas 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 comissão eleitoral que assegura o funcionamento às mesas na quantidade necessária e suficiente de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 83.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto 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, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto 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 no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, seja aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 84.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de 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 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 no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 85.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base na acta da mesa de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 86.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério pela área laboral os documentos estabelecidos na lei, bem como ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 87.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, judicialmente, com os fundamentos indicados no n.º 1.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados de eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos legais.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto eleitoral.

Artigo 88.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 72.º e 73.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 12.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 89.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o artigo 328.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 90.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

Artigo 91.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT) aplicam-se, com as neces-

sárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 92.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto, adaptando as regras constantes dos capítulos I e II da sec-

ção VIII, com observância do disposto nas Leis n.ºs 99/2003, que aprova o Código do Trabalho, e 35/2004.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 93.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor nos termos legais.

Registados em 8 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A. — Eleição em 17 de Dezembro de 2004 para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Manuel Rodrigues Eduardo, idade: 57; categoria profissional: medidor-orçamentista; posto de trabalho: manutenção; local de trabalho: TORRALTA, Tróia.

Joaquim Pereira Pires, idade: 54; categoria profissional: empregado de mesa; posto de trabalho: restaurante TroiaMar; local de trabalho: TORRALTA, Tróia.

Maria do Carmo Costa Custódio Rento, idade: 48; categoria profissional: empregada de andares; posto de trabalho: Aparthotel; local de trabalho: TORRALTA, Tróia.

Suplentes:

Arménio Pereira de Matos, idade: 50; categoria profissional: motorista; posto de trabalho: secção de transportes; local de trabalho: TORRALTA, Tróia.

Ana Maria Gonçalves Rijo, idade: 52; categoria profissional: escriturária; posto de trabalho: serviços administrativos; local de trabalho: TORRALTA, Lisboa.

Manuel Guerreiro Silva, idade: 48; categoria profissional: operador-chefe de zona; posto de trabalho:

campo de golfe; local de trabalho: TORRALTA, Tróia.

Registados em 6 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Portuguesa Cavan, S. A. — Eleição em 27 de Dezembro de 2004 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Fernando dos Santos Soares, bilhete de identidade n.º 2085013, Lisboa.

Filipe Luís Abreu Gomes, bilhete de identidade n.º 8189257, de 27 de Outubro de 1999, Lisboa.

Manuel Costa Pinto, bilhete de identidade n.º 4879706, de 3 de Abril de 2000, Lisboa.

Manuel Amaral Tomás, bilhete de identidade n.º 8310091, de 21 de Agosto de 1998, Vila Real.

António Alberto Rocha, bilhete de identidade n.º 2894590, Lisboa.

Suplentes:

Valdemar Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 5524537, de 26 de Agosto de 2001, Ovar.
Ricardo Gomes Pereira, bilhete de identidade n.º 3329349, de 15 de Dezembro de 1998, Lisboa.

Registados em 10 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, alínea *a*), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 3/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, para o mandato de 2004-2007, eleita em 19 de Maio de 2004, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 3 de Janeiro de 2005, Carlos Rodrigues Marouco, com o bilhete de identidade n.º 526214, de 14 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Célia Catarina Pinto Morais Gama Cerdeira, pelo período de 120 dias.

Comissão de Trabalhadores da Opel Portugal Comércio e Indústria de Veículos, S. A., para o mandato de dois anos — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores da Opel Portugal Comércio e Indústria de Veículos, S. A., eleita em 11 de Dezembro de 2003 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, o membro Vítor Hugo Figueiredo Fuzeiro foi substituído por Carlos David Barata Teixeira, portador do cartão de residência do MNEF, n.º 9450, de 3 de Janeiro de 2000.