



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global	4225
— CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4246
— CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras	4274
— CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	4275
— CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	4277
— CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Integração em níveis de qualificação	4277
— CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Integração em níveis de qualificação	4278
— AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	4278
— AE entre os CCT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Integração em níveis de qualificação	4279
— CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras — Rectificação	4280

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

- Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero — Eleição em 29 e 30 de Setembro de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011) 4280
- FESIC — Federação Sindical das Comunicações — Eleição em 1 de Outubro de 2008 para o mandato de quatro anos ... 4281
- Sindicato dos Magistrados do Ministério Público — SMMP — Rectificação 4281

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- ANTP — Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas 4282
- Associação Portuguesa de Seguradores — APS — Alteração 4289

II — Direcção:

- Associação Empresarial de Ponte de Lima — Eleição em 31 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011) 4296
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor — Eleição em 30 de Abril de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2010) 4296

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

- Comissão de Trabalhadores da DSV Solutions, L.^{da} — Eleição em 19 de Setembro de 2008 para o mandato de dois anos 4296

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de Representantes:

- Johnsondiversey Portugal — Rectificação 4297

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

O presente CCT — indústria de fabricação de papel e transformação de papel —, âmbito ANIPC, substitui o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

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, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores ao serviço de 175 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

Cláusula 2.^a

Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

4 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período de, no mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato colectivo.

2 — A tabela de remuneração mínima e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, sendo revistas anualmente.

3 — Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadro permanentes.

Cláusula 8.^a

Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

2 — Na mesma data do envio, será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

3 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as

categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato colectivo.

2 — A classificação dos trabalhadores será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato colectivo enviará, para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao Sindicato para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 10.^a

Exercício e evolução na actividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na actividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 11.^a

Provimento e responsabilidade

1 — No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2 — A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respectivo operador.

3 — Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina, para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação a sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;

j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informação referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça 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 os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

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

g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;

h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

i) Diminuir a retribuição, bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;

j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;

k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;

o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;

p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

q) Fazer *lock-out*;

r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1 — O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respectivo horário a enviar à Inspeção-Geral do Trabalho.

5 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer duas horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8 — O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de

descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

c) Acréscimo de 150 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia feriado.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — Os limites fixados no Código do Trabalho, para o trabalho suplementar, são aumentados, pela presente, até duzentas horas anuais.

6 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

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

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 20.^a

Retribuição mensal

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 22.^a;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.^a, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM — remuneração mensal efectiva;

HS — horas normais de trabalho semanal;

HTP — horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 21.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — € 2,12;
Nas empresas do grupo III — € 1,87;
Nas empresas do grupo IV — € 1,50.

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.^a);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 18.^a e para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a *RM*/30.

Cláusula 24.^a

13.º mês — Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 120 dias no ano.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 6,20;
Dormida e pequeno-almoço — € 18,80;
Diária completa — € 31,20.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 l de gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 27.^a

Seguros

1 — Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

CAPÍTULO VI

Refeitório e subsídio de alimentação

Cláusula 28.^a

Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4 — As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — € 2,15;

Nas empresas do grupo III — € 1,65;

Nas empresas de grupo IV — € 1,15.

5 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 61.^a

6 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7 — Prevaecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.^a hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.^a hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,65;

b) Almoço ou jantar — € 6,20.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1.º de Maio (dia do trabalhador);

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;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1.º de Maio;

25 de Dezembro.

Cláusula 31.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.^a

2 — O trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. 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.

Cláusula 32.^a

Duração das 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 neste contrato colectivo, 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 à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.^a e no n.º 2 da cláusula 49.^a

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

6 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 33.^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 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 34.^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 da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior, não são consideradas as faltas estabelecidas nas alíneas b), g) e k) do n.º 2 da cláusula 46.^a, as motivadas por acidente de trabalho e as ligadas aos direitos de paternidade e maternidade e as restantes alíneas do n.º 2 da cláusula 46.^a até ao limite de oito dias por cada ano civil.

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

Cláusula 35.^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 de 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 entre as partes.

Cláusula 36.^a**Acumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 37.^a**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

c) Encerramento fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 38.^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 os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que for 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, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, 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.

Cláusula 39.^a**Alteração da marcação do período de férias**

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determina-

rem o adiamento ou 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 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 40.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 38.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula seguinte.

3 — A prova da doença, prevista no n.º 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 41.^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 até ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 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 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 correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 42.^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 de 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 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 43.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas 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 44.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

Cláusula 45.^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 durante períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;

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

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

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

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais. E, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;

l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;

m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

5 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

7 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

9 — O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 46.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível,

à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no n.º 1.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas

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

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 46.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 46.^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 h) do n.º 2 da cláusula 46.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

7 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do 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 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador

expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 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.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.
- 3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 69.^a
- 4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, 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 que lhe pertencia.
- 6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

- 1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2 — Podem constituir, nomeadamente, justa causa 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 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 da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática 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;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

- 1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:
 - a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - d) Aplicação de sanção abusiva;
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.
- 2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.^a

Cláusula 57.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 58.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

- 1 — O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, 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 aviso prévio será de um mês.
- 3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 60.^a**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X**Condições particulares de trabalho****Cláusula 61.^a****Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.^a).

2 — Em igualdade de tarefas e qualificação é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

3 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta.

4 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições inadequadas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.

5 — Por ocasião do parto, terão direito a uma licença de 120 dias, no máximo de 150 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.

6 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, durante um ano após o parto, para aleitação ou amamentação dos seus filhos. No caso de amamentação, o prazo de um ano será alargado enquanto se mantiver a mesma.

Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

7 — O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas seguintes condições:

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 da criança;

c) Durante todo o tempo que durar a aleitação e amamentação;

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

Cláusula 62.^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 63.^a**Trabalhadores-estudantes**

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

4 — Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 64.^a

Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efectiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente 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. Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 66.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 71.^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 do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 57.^a

Cláusula 72.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 74.^a

Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 75.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 76.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

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

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital

humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

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

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

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o n.º 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XV

Classificação das empresas

Cláusula 77.^a

De acordo com a sua actividade e o seu equipamento, as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II — empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e transformadores;

Grupo IV — empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e os retomadores de papel.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1 — Comercial

1.1 — *Director*. — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento.

1.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

1.3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

1.4 — *Técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de

produção. Pode exercer funções predominantemente dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

1.5 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

2 — Informática

2.1 — *Director*. — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento.

2.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

2.4 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

2.5 — *Programador de informática*. — É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objectivos a atingir do analista de sistemas. Efectua a preparação e codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados e introduz alterações se necessário.

2.6 — *Estagiário de informática*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3 — Administrativo

3.1 — *Director*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2 — *Chefe de departamento de recursos humanos*. — É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, mapa do quadro de pessoal, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém actualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica e organiza relatórios e inventários.

3.4 — *Secretário(a) de direcção/administração*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de accionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de actos notariais.

3.5 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redacção

e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efectuando recebimentos e pagamentos e os respectivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6 — *Telefonista*. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7 — *Estagiário administrativo*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8 — *Auxiliar administrativo*. — É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4 — Laboratório

4.1 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3 — *Analista*. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4 — *Controlador de qualidade de papel*. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5 — *Operador de laboratório*. — É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6 — *Auxiliar de laboratório*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5 — Manutenção

5.1 — *Director*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4 — *Técnico especialista de manutenção*. — É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, detecção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de protecção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5 — *Técnico de manutenção mecânica*. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos

mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6 — *Técnico de manutenção eléctrica*. — É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação eléctrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7 — *Técnico de construção civil*. — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de actividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8 — *Estagiário de manutenção*. — É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção eléctrica e ou técnico de construção civil.

6 — Logística

6.1 — *Director*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5 — *Motorista (de pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura, na sua especialidade, o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudantes de motoristas.

6.6 — *Condutor de empilhador*. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais, devendo zelar pela conservação e limpeza dos equipamentos.

6.7 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação.

6.8 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras e procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9 — *Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém sob orientação do fiel de armazém. Pode colaborar em cargas e descargas.

7 — Produção

7.1 — *Director.* — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3 — *Chefe de fabricação.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4 — *Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

7.5 — *Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

7.6 — *Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

7.7 — *Condutor de máquina de papel.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8 — *Controlador de formatos.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9 — *Maquinista de transformação.* — É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

7.10 — *Operador de cartão canelado.* — É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão.

7.11 — *Gravador e ou montador de carimbos.* — É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12 — *Montador de cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13 — *Ajudante de condutor de máquina de papel.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14 — *Condutor de refinação de massa.* — É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15 — *Condutor de máquina de acabamento.* — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores

simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras, groufadoras, máquinas de lacer, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16 — *Ajudante de condutor de máquina de acabamento.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17 — *Ajudante de condutor de refinação de massa.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe orientação.

7.18 — *Ajudante de operador de cartão canelado.* — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19 — *Operador de triagem de resíduos.* — É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20 — *Manipulador(a).* — É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21 — *Operador saqueiro.* — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22 — *Preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

8 — Vapor/energia

8.1 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2 — *Chefe de secção.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3 — *Encarregado de vapor/energia (foguetiro).* — É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4 — *Operador de vapor/energia (foguetiro).* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respectivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5 — *Ajudante de operador de vapor/energia (foguetiro).* — É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/energia (foguetiro).

9 — Sectores especiais, complementares e categorias gerais

9.1 — *Chefe de departamento de gestão ambiental.* — É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2 — *Técnico de desenho*. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3 — *Encarregado de HST*. — É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estoques e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4 — *Cozinheiro(a)*. — É o trabalhador qualificado que prepara, confecciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confeccionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5 — *Empregado(a) de refeitório*. — É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a recepção e emissão de senhas de refeição.

9.6 — *Porteiro ou guarda*. — É o trabalhador que, na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7 — *Estagiário técnico de desenho*. — É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respectiva.

9.8 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

9.9 — *Serviço de apoio*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder a limpeza de instalações ou sectores da empresa, podendo apoiar a execução de serviços não qualificados.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na actividade profissional

1 — Princípios gerais

1.1 — As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2 — Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respectivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição, podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respectiva categoria profissional.

1.3 — A classificação por nível de enquadramento corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais

elevada será a qualificação na respectiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4 — Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2 — Admissão

2.1 — A idade mínima de admissão para o desempenho de actividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes excepções:

2.1.1 — É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de serviço de apoio, telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas, condutor de empilhador e operador de triagem de resíduos.

2.1.2 — É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2 — Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3 — Reclassificação

3.1 — O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, será classificado de acordo com os mesmos.

3.2 — Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3 — Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção colectiva anterior serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4 — Deontologia profissional

4.1 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa actividade profissional.

4.2 — Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3 — Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excepcional a sua integridade física, nomeadamente electrocussão, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5 — Nível I

5.1 — Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa actividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respectivo recibo de retribuição (exemplo: aprendiz de máquina de papel — nível I).

5.2 — Após uma permanência máxima de 12 meses neste nível, o aprendiz será promovido, no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6 — Nível H

6.1 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respectivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2 — O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o serviço de apoio admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais serão após a admissão enquadrados neste nível.

7 — Nível G

7.1 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível E ou, para secretário(a) de direcção/administração, ao nível D.

8 — Nível F

8.1 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível D.

8.2 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível E.

8.3 — O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional será, após a admissão, enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9 — Nível E

9.1 — O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção eléctrica após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção.

9.2 — O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10 — Níveis D e C

10.1 — São condições para o exercício de funções previstas neste nível, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, actividades e grupos de trabalho.

11 — Níveis B e A

11.1 — É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis o bacharelato ou licen-

ciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III**Níveis de enquadramento****Nível A:**

Director (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de recursos humanos;
Chefe de departamento de gestão ambiental;
Analista de sistemas;
Contabilista;
Analista.

Nível C:

Programador informático;
Encarregado de armazém;
Chefe de fabricação;
Encarregado geral (produção);
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Encarregado de HST.

Nível D:

Técnico de vendas;
Secretário(a) de direcção/administração;
Técnico especialista de manutenção;
Chefe de turno;
Técnico de desenho;
Condutor de máquina de papel;
Chefe de secção (todos os sectores).

Nível E:

Assistente administrativo;
Controlador de qualidade de papel;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de manutenção eléctrica;
Técnico de construção civil;
Gravador e ou montador de carimbos;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Controlador de formatos;
Motorista de pesados;
Preparador de matérias-primas;
Condutor de máquina de papel.

Nível F:

Operador de laboratório;
Motorista de ligeiros;
Fiel de armazém;
Maquinista de transformação;
Operador de cartão canelado;
Montador de cunhos e cortantes;
Condutor de refinação de massa;
Condutor de máquina de acabamento;
Cozinheiro(a);
Condutor de máquina de papel;

Técnico de desenho;
Empregado(a) de refeitório.

Nível G:

Telefonista;
Condutor de empilhador;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Assistente administrativo.

Nível H:

Estagiário administrativo;
Estagiário de manutenção;
Estagiário técnico de desenho;
Estagiário de informática;
Estagiário comercial;
Manipulador(a);
Auxiliar de laboratório;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de condutor de máquinas de papel;
Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de operador de cartão canelado;
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
Ajudante de motorista;
Serviço de apoio;
Auxiliar administrativo.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em euros)

Nível de enquadramento	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
A.....	657,50	585	—
B.....	605	536	—
C.....	567	500	—
C-2.....	529	484	—
D.....	493	442	431
E.....	484	435	430
F.....	463	431	429
G.....	445	430	428
H.....	426	426	426
I.....	341	341	341

(a) O aprendiz admitido com 18 e menos de 25 anos após seis meses passa a receber no mínimo o salário mínimo nacional.

ANEXO V

Empresas filiadas na ANIPC

Fabricantes de papel

Grupo II

- 1 — Fábrica de Papel de Torres Novas, L.^{da}
- 2 — Natural, S. A.

- 3 — Manuel José de Oliveira & C.^a, L.^{da}
- 4 — Papeleira Portuguesa, S. A.
- 5 — Sociedade Transformadora de Papéis Vouga, L.^{da}

Grupo III

- 6 — António Marques, L.^{da}
- 7 — CEMOPOL, L.^{da}
- 8 — Domingos J. Afonso, Sucrs., L.^{da}
- 9 — Fábrica de Papel Aveirense, L.^{da}
- 10 — Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
- 11 — Fábrica de Papel de Fontes, L.^{da}
- 12 — Fábrica de Papel Lapa, L.^{da}
- 13 — FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, S. A.
- 14 — FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, S. A.
- 15 — GOPACA — Fábrica de Papel e Cartão, S. A.
- 16 — Henrique O. Sousa & Filhos, L.^{da}
- 17 — Fábrica de Papel de Medros, L.^{da}
- 18 — Fábrica de Papel do Nabão, S. A.
- 19 — Oliveira Santos & Irmão, L.^{da}

Grupo IV

- 20 — Afonso Sá Marques & C.^a, L.^{da}
- 21 — Gomes & Inácio, L.^{da}
- 22 — Irmãos Ferreira Barbosa, L.^{da}
- 23 — Maria Moreira da Silva Ferreira, L.^{da}
- 24 — Moinho da Carvalha Gorda, L.^{da}

Transformadores (equiparados ao grupo III)

- 25 — Augusto Coelho de Barros.
- 26 — Cartonagem Orlando, L.^{da}
- 27 — Cartonagem S. Braz, L.^{da}
- 28 — Cartonagem São Tiago, L.^{da}
- 29 — Errepack, L.^{da}
- 30 — Fábrica de Papel do Cerrado, L.^{da}
- 31 — IBERFANFOLD II
- 32 — INDUTUBOS — Soc. Ind. Tubos Papel, L.^{da}
- 33 — J. J. Embalagens.
- 34 — José Amâncio Beleza & Filhos, L.^{da}
- 35 — JPZ Cartonagem, L.^{da}
- 36 — Lapa 3, L.^{da}
- 37 — Luja Papeleira, L.^{da}
- 38 — Mário Valente de Lima, L.^{da}
- 39 — MOPAPER, L.^{da}
- 40 — Sebastiao & Martins, L.^{da}
- 41 — VALPEL, L.^{da}
- 42 — World Pack — Indústria Embalagens, L.^{da}

Retomadores (equiparados ao grupo IV)

- 43 — Adriano Carneiro & Manuela, L.^{da}
- 44 — André Orlando Costa Gomes Silva.
- 45 — António & Melo, L.^{da}
- 46 — António Jesus Silva.
- 47 — António José Ataíde Rodrigues.
- 48 — APPACDM da Trofa.
- 49 — Arca Nova de Elisabete Pereira.
- 50 — Armazém Calisto.
- 51 — BALUARTE — Soc. Rec. e Rec. Desp., L.^{da}
- 52 — BRACICLA, Unipessoal, L.^{da}
- 53 — Carlos Alberto Silva Serra.
- 54 — Carlos Alexandre Marinho Dias.

- 55 — Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.^{da}
 56 — César Azevedo de Oliveira.
 57 — Correia & Mendes, L.^{da}
 58 — David Carneiro da Silva, Unipessoal, L.^{da}
 59 — David Lopes da Cunha.
 60 — Domingos Oliveira Silva Costa.
 61 — Ecopaletes, L.^{da}
 62 — EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.^{da}
 63 — Félix Filipe & Filhos, L.^{da}
 64 — Frade & Frade, L.^{da}
 65 — Francisco Baptista, L.^{da}
 66 — Francisco Henrique Sousa Frade.
 67 — Ipodec Portugal.
 68 — Irmão do Ambiente e Recolha de Resíduos, L.^{da}
 69 — J. Moreira, L.^{da}
 70 — J. Nunes & Filhos, L.^{da}
 71 — Jesus Pereira & Filhos, L.^{da}
 72 — João Paulo Marques Matias.
 73 — Joaquim Rodrigues Ferreira.
 74 — Jorge Henrique Coimbra.
 75 — José da Cruz Fernandes.
 76 — Judite Maria Jesus Dias.
 77 — Laura Carvalho de Almeida Monteiro.
 78 — Laurinda Rosa da Silva.
 79 — Lino Francelim P. R. Amorim.
 80 — LNB Car — Carmo Benta, L.^{da}
 81 — LNB Recicla — Benta & Benta.
 82 — Manuel Paiva — Recuperadores Têxteis, L.^{da}
 83 — Manuel Rodrigues de Almeida & Filhos, L.^{da}
 84 — Maria Adelaide Baptista Ferreira.
 85 — Mário Oliveira Alves Nogueira.
 86 — Mirapapel, L.^{da}
 87 — Molhos às Resmas, L.^{da}
 88 — Nor-Gompapel — Fernando Barbosa & Filho, L.^{da}
 89 — Nor-Gomresíduos, L.^{da}
 90 — Pais & Filho, L.^{da}
 91 — PALMIRESDUOS — Comb. e Resíduos, L.^{da}
 92 — Paulo Couto & Filhos, L.^{da}
 93 — Quima, L.^{da}
 94 — R. Ciclo — Recolha e Reciclagem de Papeis e Plásticos, L.^{da}
 95 — R. R. I. — Recolha de Resíduos Industriais.
 96 — Ramos & Esperança, L.^{da}
 97 — Reciclagem FMPC Unipessoal, L.^{da}
 98 — RECICLAVE — Com. Desperdícios do Ave, L.^{da}
 99 — RECICLOPAPEL, L.^{da}
 100 — RECICOM, L.^{da}
 101 — RECIPEL — Rec. de Papel, L.^{da}
 102 — RECOFRADE, L.^{da}
 103 — RECOVERDE, L.^{da}
 104 — Renascimento, L.^{da}
 105 — Revalor — Rec. e Valorização Resíduos, L.^{da}
 106 — Rosália Maria Relvas Coelho.
 107 — Santos Oliveira Plásticos.
 108 — Serafim Ferreira Soares Albergaria.
 109 — SILCLAGEM, L.^{da}
 110 — Silva & Ramos, L.^{da}
 111 — Soc. Comercial de Papel e Cortiça Amarelisa, L.^{da}
 112 — Socer Embalagens, L.^{da}
 113 — Trepel, L.^{da}

Espinho, 8 de Agosto de 2008.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, a cláusula prévia, as cláusulas 3.ª, «Vigência», 4.ª, «Idade e habilitações mínimas», 9.ª, «Categorias profissionais», 10.ª, «Dotações mínimas», 11.ª, «Acesso», 12.ª, «Obrigações das entidades patronais» [alínea h)], 14.ª, «Garantias dos trabalhadores» [alínea m) do n.º 1], 17.ª, «Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)» [alínea c) do n.º 1], 20.ª, «Retribuição mensal» [alínea a) do n.º 3 e n.º 6], 26.ª, «Deslocações» (n.º 2), 28.ª, «Refeitório» (n.º 4), 34.ª, «Duração do período de férias» (n.º 4), 57.ª, «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador» [alínea b)], e 70.ª «Sanções abusivas» [alínea c) do n.º 1 e n.º 2], o anexo I — níveis das profissões (anexo I, «Categorias profissionais e definição de funções»), o anexo II — tabelas salariais (anexo II, «Condições de admissão, exercício e evolução na actividade profissional»), o anexo III — empresas filiadas na ANIPC (anexo III, «Níveis de enquadramento»), o anexo IV, «Tabela salarial», e o anexo V, «Empresas filiadas na ANIPC», alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2006, e 28, de 29 de Julho de 2007, e mantém consolidada toda a matéria que não foi objecto de alteração.

Espinho, 9 de Outubro de 2008.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Médias:

Manuel Joaquim Cardoso da Costa Reis, mandatário.

Depositado em 15 de Outubro de 2008, a fl. 24 do livro n.º 11, com o n.º 264/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Texto base in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, e última publicação in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas

do comércio a retalho CAE 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47730, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910 e 47990, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange o distrito de Beja.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — O âmbito profissional é o constante no anexo III.

5 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — A parte denunciante dispõe de até 10 dias para examinar a contraproposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

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

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de € 22 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto desta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à data da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a subsídio de almoço no valor de € 4,70, por cada dia de trabalho prestado, com o mínimo de quatro horas.

Cláusula 34.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — € 14;
- b) Dormida — € 30;
- c) Pequeno-almoço — € 4,60;
- d) Diária completa — € 44.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento das despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

Cláusula 36.^a

Subsídio de caixa

1 — Os caixas, os cobradores e os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um subsídio mensal de «quebras» de € 19,50.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e impedimento prolongado.

3 — Os substitutos dos caixas e cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

4 — Em caso de sobras de caixa deverão as mesmas ser entregues à entidade patronal.

ANEXO III

Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
I	Chefe de escritório Gerente comercial	634

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
II	Chefe de serviços (escritório) Encarregado geral	612
III	Caixeiro-encarregado Chefe de secção (comércio e escritórios) Chefe de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado electricista Encarregado de secção Encarregado de talho Guarda-livros Inspector de vendas Operador-encarregado (supermercado)	581
IV	Afinador de máquinas de 1. ^a Caixa (escritório) Caixeiro-viajante Carpinteiro de limpos de 1. ^a Encarregado de armazém Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Estofador de 1. ^a Estucador de 1. ^a Marceneiro de 1. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de 1. ^a Operador de computador de 1. ^a Operador especializado (supermercado) Operador mecanográfico Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor-decorador de 1. ^a Pintor de móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Polidor de 1. ^a Talhante de 1. ^a Técnico de manutenção de informática de 1. ^a	573
V	Afinador de máquinas de 2. ^a Caixeiro de praça Carpinteiro de limpos de 2. ^a Conferente (armazém) Demonstrador (comércio) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Estofador de 2. ^a Estucador de 2. ^a Fiel de armazém Marceneiro de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de 1. ^a (supermercado) Oficial electricista de 2. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor-decorador de 2. ^a Pintor de móveis de 2. ^a Polidor de 2. ^a Promotor de vendas Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Talhante de 2. ^a Técnico de manutenção de informática de 2. ^a	532
VI	Afinador de máquinas de 3. ^a Assentador de revestimentos (oficial) Caixa de balcão Cobrador Costureira (oficial) Distribuidor (comércio) Embalador (comércio)	512

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
VI	Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a Operador de 2. ^a (supermercado) Operador de computador de 3. ^a Operador de máquinas de embalar Pré-oficial electricista Servente (armazém ou comércio) Servente de pedreiro Técnico de manutenção de informática de 3. ^a ... Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	512
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3.º ano Contínuo Estagiário de costureira do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Operador-ajudante (supermercado) Porteiro Praticante do 2.º ano (construção civil e correlati-vos) Praticante do 2.º ano (mecânico) Praticante de talhante Servente de limpeza Telefonista Vigilante	471
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Estagiária de costureira do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante do 1.º ano (mecânico) Praticante do 1.º ano (construção civil e correlati-vos) Ajudante de assentador de revestimentos do 1.º ano Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano (construção civil e correlati-vos) Aprendiz do 2.º ano (mecânico) Caixeiro-ajudante do 1.º ano	451
IX	Aprendiz do 1.º ano (construção civil e correlati-vos) Aprendiz de electricista do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º Aprendiz do 1.º ano (mecânico) Paquete do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º Praticante do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º (comércio) Praticante (escritório)	426

Nota. — As categorias profissionais do nível IX foram integradas no nível VIII.

As categorias do nível X foram integradas no nível IX.

Beja, 7 de Outubro de 2008.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN:

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

Francisco Carriço Pedro, mandatário.

António Manuel Prazeres Pós de Mina, mandatário.
João Augusto do Monte Leitão, mandatário.

Texto consolidado

Revisão do CCT para o comércio retalhista do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996 (texto base) e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 1997, 44, de 29 de Novembro de 1998, 44, de 29 de Novembro de 1999, 44, de 29 de Novembro de 2000, 43, de 22 de Novembro de 2001, 45, de 8 de Dezembro de 2002, 43, de 22 de Novembro de 2003, 40, de 29 de Outubro de 2004, 37, de 8 de Outubro de 2005, 38, de 15 de Outubro de 2006, e 41, de 8 de Novembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47730, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910 e 47990, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange o distrito de Beja.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2008 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data, e

renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — A parte denunciante dispõe de até 10 dias para examinar a contraproposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

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

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

Cláusula 2.^a-A

Substituição do CCT

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

CAPÍTULO II

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa (CSE), indicando 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.

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

Cláusula 5.^a

Comissões sindicais de empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A CSE é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores. O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas estipulado na cláusula 6.^a é o seguinte: até 25 trabalhadores, um delegado, e, por cada grupo de 25 trabalhadores, mais um delegado.

5 — As comissões sindicais de empresa e ou o delegado sindical têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidos em matéria que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa, no exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e delegados de greve não podem ser prejudicados nos seus direitos pelo exercício dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem, para desempenho das suas funções, do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a dez por mês.

4 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de urgência justificada, nas quarenta e oito horas imediatas à falta.

6 — As faltas para além das previstas nos números anteriores são consideradas faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Aos trabalhadores com funções de representação em instituições de previdência será contado o tempo de exercício para efeitos de antiguidade.

Cláusula 7.^a

Condições para o exercício de 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 CSE ou delegado sindical;

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

c) Reservar no interior da empresa um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;

d) Os dirigentes do Sindicato que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 8.^a

Reuniões do delegado sindical ou da CSE com a direcção da empresa

1 — O delegado sindical ou a comissão sindical serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram, uma vez por mês.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora da reunião do delegado sindical ou da CSE com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, cabendo à entidade patronal fornecer todos os meios técnicos necessários.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre o delegado sindical ou a CSE e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos os trabalhadores ou afixados na empresa, cabendo à entidade patronal fornecer os meios técnicos necessários.

Cláusula 9.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical ou a CSE e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, cuja cópia será afixada em local bem visível dentro da empresa.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelos delegados sindicais ou pela CSE.

2 — Fora do horário de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos delegados sindicais ou pela CSE ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Classificação profissional

1 — De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nas categorias constantes do anexo 1.

2 — A comissão paritária, constituída nos termos deste CCT poderá criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar as categorias nele previstas a outras com designações específicas.

Cláusula 12.^a

Condições de admissão e acesso

1 — As condições de admissão e acesso dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que a seguir se mencionam.

2 — A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina a desempenhar dentro do quadro da empresa.

I — Caixeiros

1 — *Praticante de caixeiro*. — É o trabalhador com mais de 16 anos e menos de 18 anos e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — *Caixeiro-ajudante*. — É o trabalhador:

a) Admitido como praticante de caixeiro logo que atinja os 18 anos ou complete o curso geral dos liceus ou equivalente;

b) Admitido na profissão com o curso geral dos liceus ou equivalente;

c) Admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que, pela primeira vez, ingresse na profissão, será admitido como caixeiro-ajudante do 2.º ano.

3 — *Terceiro-caixeiro*. — É o trabalhador que completa dois anos de permanência em caixeiro-ajudante ou apenas um, no caso específico da segunda parte da alínea c) do n.º 2 anterior.

4 — *Segundo-caixeiro*. — É o trabalhador que completa três anos como terceiro-caixeiro.

5 — *Primeiro-caixeiro*. — É o trabalhador que completa três anos como segundo-caixeiro.

6 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

II — Operadores de supermercado

1 — *Operador-ajudante*. — É o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — *Operador de 2.ª*. — É o trabalhador que completa dois anos de permanência na categoria de operador-ajudante. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingresse na profissão, o tempo de permanência na categoria de operador-ajudante é reduzido para um ano.

3 — *Operador de 1.ª*. — É o trabalhador que completa três anos de permanência na categoria de operador de 2.ª

4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, conta-se todo o tempo de serviço prestado pelos profissionais a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

III — Trabalhadores administrativos

A) Empregados de escritório

Habilitações mínimas. — As habilitações mínimas para o ingresso na profissão de empregado de escritório são o 9.º ano unificado ou equivalente.

Idade mínima. — A idade mínima para o ingresso na profissão será a de 16 anos.

1 — *Estagiário*. — O trabalhador que ingresse na carreira de empregado de escritório terá a categoria de estagiário. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que, pela primeira vez, ingresse na profissão, será admitido como estagiário do 2.º ano.

2 — *Terceiro-escriturário*. — É o trabalhador que completa dois anos de permanência na categoria de estagiário ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte do n.º 1 anterior.

3 — *Segundo-escriturário*. — É o trabalhador que completa três anos como terceiro-escriturário.

4 — *Primeiro-escriturário*. — É o trabalhador que completa três anos como segundo-escriturário.

5 — *Operador de computador de 3.ª*. — É o trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade.

6 — *Operador de computador de 2.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como operador de computador de 3.ª

7 — *Operador de computador de 1.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como operador de computador de 2.ª

8 — Para efeitos de classificação e promoção será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

B) Telefonistas

Habilitações mínimas. — As habilitações mínimas para o ingresso na profissão são as legalmente exigíveis (9.º ano de escolaridade).

Idade mínima. — A idade mínima para o ingresso na profissão de telefonista será a de 18 anos.

C) Cobradores

As habilitações e idade mínimas para o ingresso na profissão de cobrador são as mesmas exigidas para a profissão de telefonista.

D) Portaria, vigilância, limpeza e similares

Habilitações mínimas. — As habilitações mínimas para o ingresso em qualquer destas profissões é a escolaridade obrigatória.

Idade mínima. — A idade mínima para o ingresso nas profissões referidas é a de 18 anos.

E) Paquetes

Serão classificados como paquetes os trabalhadores admitidos com a idade mínima de 16 anos.

Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos, ascenderão à categoria de contínuo, a menos que reúnam as condições de idade e habilitações para estagiário, caso em que ingressarão nesta categoria.

IV — Electricistas

1 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que ingressa na profissão com idade igual ou superior a 16 anos e menos de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Ajudante de electricista*. — É o aprendiz de electricista que:

a) Atinja 18 anos;

b) É admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 21 anos. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que, pela primeira vez, ingressa na profissão, será admitido como ajudante de electricista do 2.º ano.

3 — *Pré-oficial*. — É o trabalhador que completa dois anos como ajudante de electricista ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte da alínea b) do n.º 2 anterior.

4 — *Oficial de 2.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como pré-oficial.

5 — *Oficial de 1.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como oficial de 2.ª

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos Industrial de Electricista ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

7 — Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

V — Trabalhadores da construção civil, marcenarias, madeiras e correlativos

1 — Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo.

3 — Os aprendizes serão promovidos à categoria imediata após dois anos de aprendizagem.

4 — Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

6 — O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

8 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 6 e 7 anteriores conta-se todo o tempo de permanência na mesma categoria e classe, independentemente da empresa onde tenha sido exercida a profissão.

VI — Trabalhadores rodoviários

É condição mínima para o ingresso como motorista a posse de carta de condução profissional válida.

VII — Trabalhadores de costura

1 — Só poderão ser admitidos como estagiários os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — O estagiário é promovido à categoria de costureiro(a) logo que complete dois anos na referida classe.

VIII — Talhantes

1 — O talhante de 2.ª será obrigatoriamente promovido a talhante de 1.ª logo que complete três anos de permanência na categoria.

2 — O tempo máximo de permanência prevista no número anterior será reduzido para dois sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

3 — O praticante de talhante será promovido a talhante de 2.ª após dois anos de permanência na categoria.

IX — Metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os trabalhadores com idade igual a 16 anos e menos de 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial —, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — O período de tirocínio dos praticantes será de três anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeito do disposto no número anterior, conta-se o tempo de permanência na mesma classe.

7 — O trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade não pode ser classificado em categoria inferior ao nível VI.

8 — *Técnico de manutenção de informática de 3.ª*. — É o trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade.

9 — *Técnico de manutenção de informática de 2.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como técnico de manutenção de informática de 3.ª

10 — *Técnico de manutenção de informática de 1.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como técnico de manutenção de informática de 2.ª

Cláusula 13.^a

Acesso por iniciativa da entidade patronal

Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas neste contrato, tenham necessidade de promover trabalhadores, observarão sempre as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional, que se comprovarão pelos serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores sem prazo será efectuada, a título experimental, pelos períodos seguintes:

- a) Trabalhadores dos níveis I a V — 60 dias;
- b) Trabalhadores dos níveis VI e VII — 30 dias;
- c) Trabalhadores dos restantes níveis — 15 dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3 — Não haverá lugar ao período experimental mencionado no n.º 1 quando, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, aquela expressamente prescindir de tal período.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento subscrito por ambas as partes.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais oito dias úteis após o regresso do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão condicional.

3 — Se durante a vigência do contrato do trabalhador admitido para substituição ocorrer vaga na categoria da sua profissão, ser-lhe-á dada preferência no preenchimento dessa vaga, considerando-se, neste caso, o tempo de serviço desde a data da admissão condicional.

4 — O profissional impedido por prestação de serviço militar deverá apresentar-se ao serviço até 30 dias após ter cessado a causa do impedimento, salvo se outra causa sobrevier e para a qual não tenha contribuído.

5 — O trabalhador substituído considera-se definitivamente provido no cargo se tiver exercido por mais de um ano as funções do substituído, salvo nos casos em que a ausência deste se deva a doença ou a prestação de serviço militar.

Cláusula 16.^a

Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato haja sido rescindido ante-

riormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito ao preenchimento da primeira vaga que ocorrer na sua categoria na empresa onde prestava serviço.

Cláusula 17.^a

Relações nominais

As entidades patronais elaborarão, um mês após a entrada em vigor deste CCTV, anualmente, os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas por lei.

Cláusula 18.^a

Alterações ao quadro de pessoal

1 — Sempre que se verifique a cessação de qualquer contrato de trabalho, devem as entidades patronais comunicar o facto, por escrito, ao sindicato respectivo.

2 — Decorrido o período experimental previsto na cláusula 14.^a, a entidade patronal é obrigada a comunicar a admissão do profissional nos termos do número anterior.

Cláusula 19.^a

Regra geral sobre quadros

É da competência das entidades patronais a organização do quadro de pessoal, observadas que sejam as regras constantes do presente contrato sobre promoções e dotações mínimas.

Cláusula 20.^a

Dotações mínimas

1 — Nas empresas com o mínimo de seis empregados será obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de secção por cada sector (comércio e escritório).

2 — Nas empresas com mais de 5 profissionais de armazém, terá de existir 1 com a categoria de fiel e por cada grupo de 10 profissionais haverá 1 com a categoria de encarregado de armazém.

3 — O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes de caixeiro ou estagiários e paquetes não poderá exceder o total do número de profissionais das categorias superiores, respectivamente.

4 — Tratando-se de empresas que, além da sede, possuam filiais ou outras dependências, serão os profissionais considerados em conjunto, para efeitos do disposto no número anterior.

5 — Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados de categorias inferiores a caixeiro ou escriturário, desde que não tenham estes.

6 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega que não tenha categoria inferior a terceiro-caixeiro.

7 — A entidade patronal representada pelo próprio ou um dos seus sócios poderá substituir-se ao titular da categoria mais elevada do quadro de pessoal, desde que exerça por forma efectiva e permanente as funções próprias dessa categoria.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 21.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

b) Tratar e respeitar o empregado como seu colaborador;

c) Não exigir do empregado trabalho para além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;

d) Não deslocar os trabalhadores para serviços para os quais não foram contratados, salvo nos casos previstos na lei;

e) Acompanhar ou fazer acompanhar, com o maior interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

f) Proporcionar, no local de trabalho, a existência das melhores condições para a prestação do trabalho, especialmente no que respeita a segurança, asseio, ventilação e iluminação, etc.;

g) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, instituições de previdência, comissões paritárias e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;

h) Facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar profissionalmente;

i) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

j) Segurar os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

l) Indemnizar os trabalhadores, quando não seguros, pelos danos causados por acidentes de trabalho, nos termos da lei e deste contrato.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Fazer *lock-out*;

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

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

d) Diminuir a retribuição e baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência lhe causar prejuízos materiais, morais e sociais;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista neste contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito às indemnizações correspondentes ao despedimento sem justa causa.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina de trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Velar pela conservação e sua utilidade dos instrumentos de trabalho e materiais que lhes tenham sido confiados pela entidade patronal;

d) Defender os legítimos interesses da entidade patronal;

e) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade patronal, com o público e com os companheiros de trabalho;

f) Louvar ou propor louvores ou recompensas, quando exerçam funções de chefia;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça do valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade às infracções disciplinares por estes cometidas;

h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos de comparecer ao serviço por facto não imputável à entidade patronal, desde que tal substituição não ultrapasse o período total de 30 dias;

i) Acompanhar, com o maior interesse, a aprendizagem dos que ingressem na profissão, transmitindo-lhes os conhecimentos necessários ao bom exercício das funções;

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

l) Cuidar da sua cultura e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 24.^a**Período normal de trabalho**

1 — O período normal do trabalho é de trinta e nove horas semanais para os trabalhadores administrativos e de quarenta horas semanais para os restantes trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser cumpridos.

2 — Sempre que haja trabalho ao sábado, este não poderá exceder um período de quatro horas da parte da manhã.

3 — O período de trabalho diário 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 consecutivas de trabalho.

4 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — Nos sábados do mês de Dezembro, os trabalhadores poderão efectuar três horas e meia de trabalho na parte da manhã e as restantes quatro horas na parte da tarde, estabelecendo-se como compensação do trabalho prestado os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço. Caso estes dias coincidam com os dias de descanso semanal, a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos.

Cláusula 25.^a**Mapas de horário de trabalho**

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser remetidos à CT, caso exista.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente, por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários de trabalho desde que afixados em local visível do estabelecimento e que contenham a indicação de terem sido recebidos pelo Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

Cláusula 26.^a**Trabalho extraordinário**

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

2 — O trabalho extraordinário só será prestado:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando apresente motivo devidamente justificado.

4 — As entidades patronais deverão possuir um livro de registo das horas extraordinárias, onde antes do seu início e logo após o seu termo farão as respectivas anotações.

Cláusula 27.^a**Remuneração do trabalho extraordinário ou do trabalho em dia de descanso ou feriado**

1 — O trabalho extraordinário dá lugar a uma remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se for prestado em dias normais de trabalho;

b) 100 %, se for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, caso em que o trabalhador terá ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, com a retribuição normal.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — Sempre que, logo após o termo do período normal, houver lugar a trabalho extraordinário, será concedido aos trabalhadores um intervalo mínimo de quinze minutos, sem prejuízo da correspondente remuneração extraordinária.

4 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado com a retribuição do mês em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

5 — O trabalhador tem direito a reclamar, em qualquer altura, durante a vigência do contrato individual de trabalho, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Após cinco anos terá de comprovar o crédito por documento idóneo.

Cláusula 28.^a**Trabalho nocturno e retribuição especial**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho efectuado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima de trabalhoCláusula 29.^a**Remunerações certas mínimas**

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III (tabela salarial).

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela anexa, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento das comissões, quando houver lugar a elas, será feito após boa e devida cobrança.

Cláusula 30.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

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

Cláusula 31.^a**Substituições temporárias**

Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria e retribuição superior, por mais de 30 dias, passará a receber a remuneração mínima do substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

Cláusula 32.^a**Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de € 22 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à data da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

Cláusula 33.^a**Subsídio de almoço**

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a subsídio de almoço no valor de € 4,70, por cada dia de trabalho prestado, com o mínimo de quatro horas.

Cláusula 34.^a**Ajudas de custo**

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — € 14;
- b) Dormida — € 30;
- c) Pequeno-almoço — € 4,60;
- d) Diária completa — € 44.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento das despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

Cláusula 35.^a**Despesas de transporte**

1 — Compete à entidade patronal pagar ou fornecer o transporte nas deslocações em serviço.

2 — Caso haja utilização pelos trabalhadores de viatura própria, terão direito a receber, por cada quilómetro, 0,25 do preço da gasolina super.

Cláusula 36.^a**Subsídio de caixa**

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de «quebras» de € 19,50.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e impedimentos prolongados.

3 — Os substitutos dos caixas e cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição, desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

4 — Em caso de sobras de caixa, deverão as mesmas ser entregues à entidade patronal.

Cláusula 37.^a**Subsídio de Natal**

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

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal incidirá sobre a parte fixa e a média mensal dos últimos 12 meses da parte variável.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Os trabalhadores que, por qualquer motivo (doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou licença sem retribuição), não tenham por ocasião do pagamento do subsídio de Natal prestado todo o tempo de trabalho a que contratualmente estão obrigados receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que sejam incorporados no serviço militar receberão, no ano da incorporação, um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Os trabalhadores que se encontrem na situação de doença na data do pagamento do subsídio de Natal terão direito à diferença entre o subsídio que lhe for atribuído pela caixa de previdência e aquele que resultaria da aplicação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

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

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 38.^a****Descanso semanal e feriados**

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2 — É considerado dia de descanso complementar o sábado ou a tarde de sábado.

3 — São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

- 1 de Janeiro;
- Segunda-feira posterior ao domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;

1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

4 — Serão ainda considerados feriados, além dos mencionados no número anterior, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas com a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

4 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, contados até 31 de Dezembro, no máximo de 15 dias de calendário.

5 — Na impossibilidade de as férias a que se reporta o número anterior serem gozadas, total ou parcialmente, até Dezembro desse ano, deverá o trabalhador gozar o período de férias ainda em falta no 1.º trimestre do ano seguinte.

6 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão gozar as férias antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições correspondentes.

7 — No ano do regresso do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar as férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio.

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

9 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição do período de férias já vencido, se ainda o não tiver gozado.

11 — No caso do número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deverá ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, podendo ser gozadas em dois períodos interpolados.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento ao trabalhador, com 30 dias de antecedência da data marcada.

3 — Quando os trabalhadores beneficiem da situação de trabalhador-estudante, nos termos da legislação aplicável, têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

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

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa têm o direito de gozar as férias simultaneamente, salvo em casos de impossibilidade total.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses ou a parte proporcional ao período de trabalho prestado, no caso de este ser inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante igual à retribuição do período de férias já vencido, bem como a um subsídio de férias proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — No caso da incorporação militar ou de cessação do contrato, o subsídio será pago até à data da verificação desses eventos.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1 — Por falta considera-se 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, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São faltas justificadas:

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

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastas;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bisavós, avós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

d) As dadas por falecimento de parentes não designados nas alíneas anteriores, até ao 4.º grau da linha colateral, no próprio dia do funeral;

e) As dadas por altura do nascimento de filho, até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, incluindo designadamente as diligências necessárias ao registo de nascimento;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, instituições de previdência e outras comissões emergentes da lei e deste contrato;

g) As dadas no exercício de funções de bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável;

h) Em caso de doação de sangue, a título gracioso, no dia da doação;

i) As dadas por motivos das consultas, tratamentos e exames médicos sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho;

j) As dadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar;

l) As motivadas por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado a sentença condenatória;

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

n) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

o) As ausências não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para a deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

q) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Para efeitos do disposto na alínea n) do número anterior, o trabalhador é autorizado a usufruir de justificação de faltas:

a) Pelo período previsto na alínea b) do número anterior, em caso de falecimento de pessoa com quem ele viva em união de facto;

b) Pelo tempo necessário, até um dia, para assistir ao funeral do tio ou sobrinho.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nas alíneas dos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas pelos delegados sindicais quando ultrapassem o crédito de horas atribuído no n.º 3 da cláusula 6.^a deste contrato;

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

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;

d) As dadas nos termos da alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior, com excepção do tempo utilizado para ocorrer a incêndios;

e) As dadas nos termos da alínea h) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo o tempo necessário para realizar a doação;

f) As dadas nos termos da alínea i) do n.º 1 da cláusula anterior na parte que exceda quarenta e quatro horas anuais;

g) As dadas nos termos da alínea l) do n.º 1 da cláusula anterior para além de quarenta e oito horas após a detenção ou prisão preventiva;

h) As dadas para prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar quando excedam 12 dias de trabalho por ano.

3 — Pode a entidade patronal, fora dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 44.^a, considerar justificadas com perda de retribuição outras faltas para as quais os trabalhadores apresentem motivos atendíveis.

4 — Nos casos previstos na alínea l) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — As faltas justificadas em que haja lugar a perda de retribuição serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$Vd = \frac{RM \times n}{30}$$

em que:

Vd é o valor a descontar;

RM é a retribuição mensal;

n é o número de dias de falta.

Cláusula 46.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

3 — As horas de falta não remuneradas correspondentes aos dias de falta serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada de acordo com a fórmula constante do n.º 2 da cláusula 27.^a, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

4 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HF \times 52}{12}$$

em que *HF* é o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, em cada ano civil;

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

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

Cláusula 47.^a**Efeitos das faltas nas férias**

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por parte de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.^a**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

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

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

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

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

Cláusula 49.^a**Licença sem retribuição**

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

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

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

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

5 — Poderá ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 50.^a**Impedimentos prolongados**

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

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

CAPÍTULO VIII**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 51.^a****Causas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 52.^a**Cessação por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

Cláusula 53.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo para 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.

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, por motivos políticos ou ideológicos.

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

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, 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 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 de 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 no cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anuais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato por iniciativa 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 aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Será dispensado do aviso prévio previsto nos n.ºs 1 e 2 o trabalhador que arranjar colocação noutra empresa, em melhores condições financeiras, devendo, contudo, avisar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias.

5 — Pode ainda ser dispensado do referido aviso prévio o trabalhador que tenha de rescindir o contrato por motivos da sua vida privada graves, devidamente comprovados.

Cláusula 57.^a

Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço ou fracção, com o mínimo de três meses.

Cláusula 58.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa referido na cláusula 47.^a, a entidade patronal comunicará, por es-

crito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito, os elementos que considerar relevantes para 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.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando a sua permanência ao serviço seja prejudicial ao apuramento da verdade dos factos.

6 — O trabalhador pode recorrer da sanção aplicada, nos termos da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

8 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, 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 que lhe pertença.

9 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 30 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao grau de ilicitude do despedimento.

10 — 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.

11 — A indemnização prevista no n.º 9 não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 59.^a

Despedimento e indemnização de dirigentes e delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o trabalhador ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão de despedimento, esta

só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização, de 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 60.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 61.^a

Cessação da actividade

No caso de a entidade patronal cessar a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando contudo quanto a indemnizações o disposto no n.º 9 da cláusula 58.^a, salvo se a entidade patronal com o acordo do trabalhador o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

Cláusula 62.^a

Situação de falência ou insolvência

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais neces-

sariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada total ou parcialmente, pelo homem ou pela mulher a seguir ao parto.

4 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

5 — 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; e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento hospitalar.

6 — Em caso de aborto a mulher tem direito a uma licença, com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

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

8 — As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida e devidamente comprovada, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sem perda de retribuição.

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

10 — A mãe tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

11 — Até um ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho(a).

Cláusula 63.^a-A

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o homem tem ainda direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 63.^a-B

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis meses de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam

impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental, retribuída, de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício de direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença, ou do trabalho a tempo parcial.

7 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 64.^a

Proibição de despedimento durante a gravidez

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas das indemnizações previstas na cláusula 58.^a, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

Cláusula 65.^a

Direitos especiais de menores

São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;
- b) 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.

Cláusula 66.^a

Regime do trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiarão das facilidades previstas na lei aplicável.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Obrigações das entidades patronais

Cláusula 67.^a

Segurança no trabalho

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 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 67.^a-A

Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 67.^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 67.^a-B

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 dos Regulamentos que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de cinco horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST 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;

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

Obter informações 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;

Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

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

Admissão na empresa;

Mudança de posto de ou 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 SHST 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 a 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 diurno 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:

Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

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

Cláusula 67.^a-C

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 12 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 67.^a-D

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 67.^a-E**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 67.^a-B, 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 67.^a-F**Postos de trabalho isolados**

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 67.^a-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 67.^a-D, 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 67.^a-G**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 67.^a-B, 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 67.^a-H**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.

CAPÍTULO X-A**Formação profissional****Cláusula 67.^a-I****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 67.^a-J**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;

As formações pós-básicas nos termos da cláusula 67.^a-M, 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 15 horas certificadas em 2004.

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

- 2005 — vinte e cinco horas;
- 2006 — trinta e cinco horas;
- 2007 — quarenta e cinco horas;
- 2008 — cinquenta e cinco horas.

As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as ações 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 67.^a-K

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá ações 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 67.^a-L

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 IEFP, 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 67.^a-M

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.

O trabalhador que beneficia 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 XI

Condições sociais

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho

1 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniência de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — No caso de ser possível a reconversão referida no número anterior, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador diminuído a retribuição correspondente à sua nova função.

3 — Enquanto o trabalhador estiver na situação de incapacidade absoluta temporária por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á, por período não superior a 60 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração atribuída à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tem direito. O somatório do referido subsídio nunca poderá exceder o montante do vencimento líquido à data da baixa. Em qualquer das situações, os subsídios referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade, nunca podendo ser reduzidos no seu valor inicial.

Cláusula 69.^a

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias seguidos ou interpolados por cada ano civil.

CAPÍTULO XII

Sanções disciplinares

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Admoestação;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração;

d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de processo disciplinar, nos termos da lei geral.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a quem não deva obediência como trabalhador;

c) Candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou fazer parte de comissões de conciliação e julgamento;

d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

e) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões à lei do trabalho e deste contrato, cometidas pelas empresas;

f) 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 outras faltas, quando levada a efeito até ou após seis meses de qualquer dos factos mencionados no número anterior ou até um ano após o termo da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c), quando as não venham exercer, se já então num noutro caso o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 72.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patro-

nal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada cláusula 58.^a, n.º 9;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XIII

Interpretação e integração do CCT

Cláusula 73.^a

Interpretação e aplicação do CCT

1 — É constituída uma comissão paritária com a composição e as atribuições constantes do artigo 542.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — As partes outorgantes acordam efectuar, a pedido de qualquer delas, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas a forma como o contrato está a ser cumprido e as deficiências de que enferma.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por este contrato as quotizações sindicais, enviando até ao dia 20 de cada mês aos respectivos sindicatos os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — O sistema referido no número anterior observar-se-á apenas em relação aos trabalhadores que, mediante declaração individual, escrita, venham manifestar a devida autorização.

Cláusula 75.^a

Reclassificações

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas e com a antiguidade do trabalhador.

Cláusula 76.^a

Incapacidade económica e financeira das empresas

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que provem a impossibilidade económica e financeira do seu cumprimento, baseado nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a este sector e que estejam reguladas neste CCT.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Afinador de máquinas	É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho.	Afinador de 1. ^a Afinador de 2. ^a Afinador de 3. ^a
Assentador de revestimentos	É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.	Oficial. Ajudante do 3.º ano. Ajudante do 2.º ano. Ajudante do 1.º ano.
Caixa (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 importância é a correspondente 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.	
Caixa de balcão	É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.	
Caixeiro	É o trabalhador que vende mercadorias ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.	1.º 2.º 3.º Ajudante do 2.º ano. Ajudante do 1.º ano. Praticante.
Caixeiro-encarregado	É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.	
Caixeiro de praça	É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas exercendo a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.	
Caixeiro-viajante	É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, exercendo a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.	
Carpinteiro de limpos	É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens	1. ^a 2. ^a Praticante.
Chefe de escritório	É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.	
Chefe de secção	É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.	
Chefe de serviços	É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Considerando-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.	
Chefe de vendas	É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.	
Cobrador	É o trabalhador, que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.	
Conferente	É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.	

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Contínuo	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o endereçamento.	
Correspondente em línguas estrangeiras.	É o trabalhador que tem como principal função dirigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.	
Costureira	É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário	Oficial. Estagiária.
Demonstrador	O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.	
Distribuidor	É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.	
Electricista	Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.	
	Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.	1. ^a 2. ^a
	Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa os trabalhos de menor responsabilidade.	
	Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.	2.º ano. 1.º ano.
	Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.	4.º ano. 3.º ano. 2.º ano. 1.º ano.
Embalador	É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.	
Encarregado de armazém	É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.	
Encarregado geral	É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.	
Encarregado de secção	O trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.	
Escriturário	1) 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. Distribui e regulariza as 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 à empresa; 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.	1. ^a 2. ^a 3. ^a Estagiário 2.º ano. Estagiário 1.º ano. Praticante.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
	2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1) 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.	
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.	É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em língua estrangeira. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (<i>stencil</i>) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.	É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (<i>stencil</i>) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	
Estofador	É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Estucador	É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.	1. ^a 2. ^a Praticante.
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 as concordâncias 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 de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes em armazém.	
Gerente comercial	É o profissional que organiza e dirige o estabelecimento, sendo responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	
Guarda-livros	É o trabalhador que se ocupa 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 das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.	
Guarda ou vigilante	É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.	
Inspector de vendas	É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc.	
Mecânico de máquinas de escritório	É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.	Mecânico de 1. ^a Mecânico de 2. ^a Mecânico de 3. ^a
Motorista	É o trabalhador que, possuindo cartas de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.	Pesados. Ligeiros.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Operador de computador	É o trabalhador que opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático da informação, para o que prepara e introduz dados, mantendo e alimentando impressoras, opera o equipamento periférico do sistema e os respectivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; transmite à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de operação de cada máquina e eventuais anomalias, zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo. O início e progressão na carreira dar-se-á de acordo com as categorias profissionais previstas neste contrato na sua cláusula 12.ª, «III — Trabalhadores administrativos»).	Operador de computador de 1.ª (nível iv). Operador de computador de 2.ª (nível v). Operador de Computador de 3.ª (nível vi).
Operador de máquinas de contabilidade.	É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.	
Operador de máquinas de embalar	É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.	
Operador mecanográfico	É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, calculadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.	
Operador	É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos, pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adstricção ou em regime e rotação por todas elas. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda	Operador especializado. Operador de 1.ª Operador de 2.ª
Operador-ajudante	É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para as funções de operador.	
Operador encarregado	É o trabalhador que no supermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	
Paquete	É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta serviços enumerados para os contínuos e ou faz a sua aprendizagem e preparação para estagiário.	
Pedreiro	O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria ou tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.	1.ª 2.ª Servente. Praticante.
Pintor	É o trabalhador que predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas	1.ª 2.ª Praticante
Pintor-decorador	É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.	1.ª 2.ª Praticante.
Pintor de móveis	É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.	1.ª 2.ª Praticante.

Profissões	Definição	Carreiras profissionais ou escalões
Polidor	É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície de peça ou móvel.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Porteiro	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os 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, recebe a correspondência.	
Promotor de vendas	É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.	
Servente de armazém	É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.	
Servente de limpeza	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	
Talhante	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes; pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. ^a Talhante de 2. ^a
Encarregado de talho	É o profissional que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
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.	
Marceneiro	É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.	1. ^a 2. ^a Praticante.
Técnico de manutenção de informática.	Efectua a instalação e manutenção do <i>software</i> , procede, utilizando programas tipo fornecidos pelo construtor, ao início e à carga do sistema: testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do <i>software</i> e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e do <i>software</i> ; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando ficheiros próprios de cada <i>software</i> reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do <i>software</i> , redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados. O início e progressão da carreira dar-se-á de acordo com a cláusula 12. ^a , «IX — Metalúrgicos», do CCT para o comércio de Beja.	Técnico de manutenção de informática de 1. ^a (nível iv). Técnico de manutenção de informática de 2. ^a (nível v). Técnico de manutenção de informática de 3. ^a (nível vi).

ANEXO II**Níveis de qualificação****1 — Quadros superiores:**

Chefe de escritório;
Gerente comercial.

2 — Quadros médios:**2.1 — Técnicos administrativos:**

Chefe de serviços.

2.2 — Outros serviços:

Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado electricista;
Encarregado de secção;
Encarregado de talho;
Operador encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Guarda-livros;
Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico;
Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Caixeiro-viajante;
Caixeiro de praça;
Operador de supermercado;
Promotor de vendas;
Talhante.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Carpinteiro de limpos;
Estofador;
Estucador;
Marceneiro;
Mecânico de máquinas de escritório;
Motorista;
Oficial electricista;
Pedreiro;
Pintor;
Pintor-decorador;
Pintor de móveis;
Polidor;
Técnico de manutenção de informática.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém.

6 — Profissionais especializados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão;
Cobrador;
Conferente;
Distribuidor;
Embalador;

Operador de máquinas de embalar;
Telefonista;
Pré-oficial electricista.

6.2 — Produção:

Assentador de revestimentos;
Costureira.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente de armazém;
Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Porteiro;
Telefonista;
Vigilante.

7.2 — Produção:

Ajudante de assentador de revestimento;
Ajudante electricista;
Estágio e aprendizagem.

A — Praticantes e aprendizes

1 — Praticantes administrativos:

Estagiário;
Paquete;
Praticante.

2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;
Praticante de comércio.

3 — Praticantes de produção:

Estagiário;
Costureira;
Praticante de construção civil e correlativos.

4 — Aprendizes de produção:

Ajudante electricista;
Ajudante da construção civil e correlativos.

ANEXO I-A

Quadro base para a classificação de operadores de supermercado

	Número de operadores							
	3	4	5	6	7	8	9	10
Encarregado	-	-	-	1	1	1	1	1
Especializado	-	-	1	1	1	1	1	2
1. ^a	1	1	1	1	1	1	2	2
2. ^a	2	3	3	3	4	5	5	5

Nota. — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO III

Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
I	Chefe de escritório Gerente comercial	634
II	Chefe de serviços (escritório) Encarregado geral	612
III	Caixeiro-encarregado Chefe de secção (comércio e escritórios) Chefe de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado electricista Encarregado de secção Encarregado de talho Guarda-livros Inspector de vendas Operador-encarregado (supermercado)	581
IV	Afinador de máquinas de 1. ^a Caixa (escritório) Caixeiro-viajante Carpinteiro de limpos de 1. ^a Encarregado de armazém Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Estofador de 1. ^a Estucador de 1. ^a Marceneiro de 1. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de 1. ^a Operador de computador de 1. ^a Operador especializado (supermercado) Operador mecanográfico Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor-decorador de 1. ^a Pintor de móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Polidor de 1. ^a Talhante de 1. ^a Técnico de manutenção de informática de 1. ^a	573
V	Afinador de máquinas de 2. ^a Caixeiro de praça Carpinteiro de limpos de 2. ^a Conferente (armazém) Demonstrador (comércio) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Estofador de 2. ^a Estucador de 2. ^a Fiel de armazém Marceneiro de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de 1. ^a (supermercado) Oficial electricista de 2. ^a Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor-decorador de 2. ^a Pintor de móveis de 2. ^a Polidor de 2. ^a Promotor de vendas Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Talhante de 2. ^a Técnico de manutenção de informática de 2. ^a	532

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
VI	Afinador de máquinas de 3. ^a Assentador de revestimentos (oficial) Caixa de balcão Cobrador Costureira (oficial) Distribuidor (comércio) Embalador (comércio) Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a Operador de 2. ^a (supermercado) Operador de computador de 3. ^a Operador de máquinas de embalar Pré-oficial electricista Servente (armazém ou comércio) Servente de pedreiro Técnico de manutenção de informática de 3. ^a Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	512
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3.º ano Contínuo Estagiário de costureira do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Operador-ajudante (supermercado) Porteiro Praticante do 2.º ano (construção civil e correlativos) Praticante do 2.º ano (mecânico) Praticante de talhante Servente de limpeza Telefonista Vigilante	471
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Estagiária de costureira do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante do 1.º ano (mecânico) Praticante do 1.º ano (construção civil e correlativos) Ajudante de assentador de revestimentos do 1.º ano Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano (construção civil e correlativos) Aprendiz do 2.º ano (mecânico) Caixeiro-ajudante do 1.º ano	451
IX	Aprendiz do 1.º ano (construção civil e correlativos) Aprendiz de electricista do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º Aprendiz do 1.º ano (mecânico) Paquete do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º Praticante do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º (comércio) Praticante (escritório)	426

Nota. — As categorias profissionais do nível IX foram integradas no nível VIII.

As categorias do nível X foram integradas no nível IX.

Beja, 7 de Outubro de 2008.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal/CGTP-IN:

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.

Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

Francisco Carriço Pedro, mandatário.

António Manuel Prazeres Pós de Mina, mandatário.

João Augusto do Monte Leitão, mandatário.

Depositado em 17 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 266/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade de retalhistas de carnes representada pelas associações empregadoras signatárias e os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange os distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança e os concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real.

3 — O sector de actividade representado é o sector retalhistas de carnes.

O presente contrato colectivo de trabalho serve para alterar a convenção das cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 21 de Junho de 2007.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido por um período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e vigorará por um período efectivo de 12 meses.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 920 empregadores e 2554 trabalhadores.

Clausula 15.ª

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais,

de segunda-feira a sábado às 13 horas, sem prejuízo da cláusula 16.ª

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

	Euros
Primeiro-oficial	663
Segundo-oficial	585
Ajudante	492
Caixa	492
Embaladeira	489
Servente de talho	447
Servente de fressureira	447
Praticante de talho	420
Estagiário	420
	Euros
Subsídio de chefia	29
Subsídio de carne	29
Abono para falhas	20

2 — Aos trabalhadores classificados de primeiro-oficial, quando desempenham num supermercado ou hipermercado funções de encarregado, será atribuído um subsídio mensal de € 29.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros, actualmente praticados, e que serão concedidos aos profissionais a admitir, ficando supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de € 29 semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de € 20 para falhas.

Nota. — A tabela salarial, bem como o subsídio de chefia e de carne, têm efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2008.

Porto, 7 de Outubro de 2008.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

António Fernando Rodrigues, mandatário.

Pela Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

Francisco Duarte de Vasconcelos, mandatário.

Depositado em 16 de Outubro de 2008, a fl. 25 do livro n.º 11, com o n.º 265/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outros.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material assessorio, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — A tabela salarial constante do anexo iv e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO V

Suspensão do prestação do trabalho

Cláusula 29.ª

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da majoração resultante da lei.

2 — No ano da contratação o trabalhador terá direito a férias nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

3 a 10 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.ª

Retribuições mínimas mensais

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 36,60.

6 a 11 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 3,40 por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 42.ª

Trabalho fora do local habitual

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — € 62;

Almoço ou jantar — € 14,70;

Dormida com pequeno-almoço — € 32,60.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

Base XXXI

Diuturnidades

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de € 12,30, até o limite de três.

4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Tabela de retribuições mínimas

Níveis		Categorias profissionais	Retribuição (euros)
I	A	Director de serviços	801
	B	Analista de informática	762
	C	Caixeiro-encarregado	734
		Chefe de compras	
		Chefe de escritório	
		Chefe de serviço, de divisão, de departamento	
		Chefe de vendas	
		Contabilista	
		Programador informático	
		Técnico de contas	
		Tesoureiro	
II		Caixeiro-chefe de secção	688
		Chefe de secção	
		Encarregado de armazém	
		Guarda-livros	
III		Correspondente em línguas estrangeiras	672
		Escriturário principal	
		Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	
		Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
		Inspector de vendas	
		Secretário	
		Tradutor	
IV		Caixa (escritório)	621
		Escriturário de 1.ª	
		Fiel de armazém	
		Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	
		Operador informático	
		Operador de minilab	
		Primeiro-caixeiro	
		Prospecor de vendas	
		Vendedor	
V		Ajudante de fiel de armazém	577
		Arquivista	
		Cobrador	
		Conferente	
		Demonstrador	
		Escriturário de 2.ª	
		Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
		Recepcionista	
		Segundo-caixeiro	
		Telefonista de 1.ª	
VI		Caixa de balcão	562
		Escriturário de 3.ª	
		Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	
		Operador estagiário do 2.º ano de minilab	
		Telefonista de 2.ª	
		Terceiro-caixeiro	
VII		Auxiliar de armazém	498
		Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
		Contínuo	
		Dactilógrafo do 2.º ano	
		Distribuidor	
		Embalador	
		Empregado de limpeza	
		Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens)	
		Estagiário do 2.º ano (escritório)	
		Guarda	
		Operador estagiário do 1.º ano de minilab	
		Porteiro	
		Vigilante	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
VIII.....	Auxiliar (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) Auxiliar de minilab Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (escritório)	450
IX.....	Aprendiz. Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) Contínuo (menor de 20 anos) Paquete 16/17 anos	438

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552ª e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 910 empresas e 1620 trabalhadores.

Lisboa, 31 de Julho de 2008.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

Eduardo Santos Mesquita, representante.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 14 de Outubro de 2008, a fl. 24 do livro n.º 11, com o n.º 263/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — 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 pro-

fissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2008.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Técnico de jardinagem e espaços verdes de 1.ª;

Projectista e desenhador de jardins e espaços verdes de 1.ª

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de sector de jardins e espaços verdes.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Técnico de jardinagem e espaços verdes de 2.ª

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Sapador florestal.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador de jardinagem e espaços verdes de 1.ª;

Operador de jardinagem e espaços verdes de 2.ª;

Operador de jardinagem e espaços verdes de 3.ª

CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — 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 da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador(a) — trabalhadores de escritório.

CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do 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 da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.

AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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 18, de 15 de Maio de 2008.

1 — Quadros superiores:

Assistente social;
Enfermeiro.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento (trabalhadores de escritório);
Programador.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de secção de vendas (trabalhadores técnicos de vendas);

Chefe de turno (trabalhadores açucareiros);

Desenhador projectista (trabalhadores técnicos desenho);

Encarregado geral da conservação e manutenção (trabalhadores metalúrgicos);

Experimentador de investigação (trabalhadores químicos).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de cozinha;

Chefe de laboratório de rotina (trabalhadores químicos);

Encarregado (trabalhadores açucareiros);

Encarregado (trabalhadores da construção civil);

Encarregado (trabalhadores electricistas);

Encarregado (trabalhadores fogueiros);

Encarregado (trabalhadores metalúrgicos);

Encarregado de refeitório;

Subchefe de departamento (trabalhadores de escritório);

Supervisor (trabalhadores açucareiros).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal;

Inspector de vendas;

Secretário(a) de administração;

Secretário(a) de direcção;

Secretário(a).

4.2 — Produção:

Analista principal (trabalhadores químicos);

Chefe de armazém (trabalhadores metalúrgicos);

Desenhador (trabalhadores técnicos de desenho);

Oficial principal (trabalhadores electricistas);

Oficial principal (trabalhadores metalúrgicos);

Técnico de electrónica (trabalhadores electricistas).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa (trabalhadores de escritório);

Escriturário;

Técnico de expediente e arquivo.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas;

Prospecor de vendas;

Vendedor especializado.

5.3 — Produção:

Analista (trabalhadores químicos);

Apontador de registo de fabrico (trabalhadores açucareiros);

Carpinteiro de limpos;

Carpinteiro de tosco ou cofragem;

Canalizador;

Chefe de ensaque (trabalhadores açucareiros);

Coordenador (trabalhadores açucareiros);

Cozedor (trabalhadores açucareiros);

Estucador;

Fiel de armazém de 1.ª (trabalhadores açucareiros);

Fiel de armazém (trabalhadores metalúrgicos);

Fiel de balança (trabalhadores açucareiros);

Fogoeiro (trabalhadores fogueiros);

Oficial de electricista/electrónica;
 Oficial (trabalhadores electricistas);
 Operador especializado de refinação (trabalhadores açucareiros);
 Operador de máquinas de elevação e transporte (trabalhadores açucareiros);
 Operador de sistemas (trabalhadores de escritório);
 Pedreiro;
 Pintor;
 Serralheiro mecânico;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Cozinheiros (1.ª, 2.ª e 3.ª);
 Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;
 Cobrador (trabalhadores cobradores);
 Empregado de refeitório;
 Dactilógrafo(a);
 Telefonista;
 Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura.

6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro;
 Fiel de armazém de 2.ª (trabalhadores açucareiros);
 Jardineiro;
 Lubrificador;
 Lubrificador de veículos automóveis;
 Operador qualificado (trabalhadores açucareiros);
 Operador de máquinas de embalagem (trabalhadores açucareiros);
 Pré-oficial (trabalhadores electricistas);
 Preparador (trabalhadores químicos).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de escritório (trabalhadores de escritório);
 Auxiliar menor (trabalhadores da construção civil);
 Contínuo (trabalhadores contínuos e porteiros);
 Guarda (trabalhadores açucareiros);
 Pacote (trabalhadores contínuos e porteiros).

7.2 — Produção:

Ajudante (trabalhadores da construção civil);
 Ajudante (trabalhadores electricistas);
 Ajudante (trabalhadores metalúrgicos);
 Operador (trabalhadores açucareiros);
 Trabalhador indiferenciado (trabalhadores açucareiros).

A — Praticantes e aprendizes

Aprendiz (trabalhadores da construção civil).
 Aprendiz (trabalhadores electricistas).
 Aprendiz (trabalhadores metalúrgicos).
 Estagiário (trabalhadores de escritório).
 Praticante (trabalhadores metalúrgicos).
 Tirocinante (trabalhadores técnicos de desenho).

Tirocinante de refinação.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Chefe de equipa (trabalhadores electricistas);
 Chefe de equipa (trabalhadores metalúrgicos);
 Subencarregado (trabalhadores electricistas);
 Subencarregado (trabalhadores metalúrgicos).

AE entre os CCT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média 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 14, de 8 de Abril de 2008:

1 — Quadros superiores:

Especialista I;
 Especialista II;
 Especialista sénior.

2 — Quadros médios:

.....
 2.2 — Técnicos da produção e outros:

TSR — técnico sénior.

.....
 4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

TCN — técnico/técnica.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

OAN — operador/operadora administrativo(a) e de apoio ao negócio;

.....
 5.4 — Outros:

CRT — carteiro/carteira;

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

ESG — empregado/empregada de serviços gerais.

CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008, a seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada:

Na p. 1217, onde se lê:

«Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

2 — [...] com efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2008 [...]»

deve ler-se:

«Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

2 — [...] com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 [...]»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero — Eleição em 29 e 30 de Setembro de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011).

Direcção

Rui Pedro de Melo Ferreira, sócio n.º 993, 44 anos, residente na Rua de Chaimite, 366, 4435-025 Gondomar,

bilhete de identidade n.º 6530252, emitido em 12 de Julho de 1999, válido até 12 de Março de 2010, natural do Porto, da empresa PETROGAL, S. A.

Carlos Fernando Rodrigues Monteiro, sócio n.º 1074, 33 anos, residente na Rua de Raimundo de Carvalho, 1043, 5.º, habitação 5.2, 4430-186 Vila Nova de Gaia, bilhete de identidade n.º 10539048, emitido em 29 de Dezembro de

2005, válido até 29 de Novembro de 2011, natural de Vila Nova de Gaia, da empresa PETROGAL, S. A.

Rodrigo Manuel Ferreira Pinho, sócio n.º 1064, 48 anos, residente na Rua de António Nobre, 192, 1.º, esquerdo, 4450-618, Leça da Palmeira, bilhete de identidade n.º 3438041, emitido em 15 de Fevereiro de 2001, válido até 15 de Fevereiro de 2011, natural de Matosinhos, da empresa PETROGAL, S. A.

José Alexandre Ramos de Sá, sócio n.º 777, 51 anos, residente na Rua dos 2 Amigos, 164, 3.º, esquerdo, 4450-805 Leça da Palmeira, bilhete de identidade n.º 3437872, emitido em 24 de Março de 2005, válido até 24 de Março de 2015, natural de Matosinhos, da empresa BP Portugal, S. A.

Alberto Ferreira, sócio n.º 941, 55 anos, residente na Rua de António Ferro, bloco.10-E, 33, 1.º, esquerdo, 4460-668 Custóias, bilhete de identidade n.º 3501029, emitido em 13 de Outubro de 2006, válido até 13 de Dezembro de 2016, natural de Tondela, da empresa Cepsa Portuguesa de Petróleos, S. A.

Maurício Miguel Rocha da Conceição, sócio n.º 1076, 33 anos, residente na Rua de Simões de Almeida, 202, 4460-825 Custóias, bilhete de identidade n.º 10604515, emitido em 23 de Outubro de 2006, válido até 23 de Junho de 2012, natural de Porto, da empresa PETROGAL, S. A.

Manuel Fernando Viana da Cruz Alves, sócio n.º 1082, 37 anos, residente na Rua de Humberto Cruz, 705, rés-do-chão, direito, 4450-696 Leça da Palmeira, bilhete de identidade n.º 9180763, em fase de renovação, natural do Porto, da empresa PETROGAL, S. A.

Jorge Manuel Oliveira da Costa Jesus, sócio n.º 1107, 31 anos, residente na Rua de Joaquim Leitão, 98, Ramalde, bilhete de identidade n.º 11309905, emitido em 24 de Julho de 2008, válido até 24 de Junho de 2014, natural de Cinfães, da empresa PETROGAL, S. A.

Fernando Raul Gonçalves Soares, sócio n.º 1113, 32 anos, residente na Praceta de Maria Glória Teixeira, 108, 3.º, esquerdo, traseiras, 4470-090 Gueifães, bilhete de identidade n.º 10506863, emitido em 17 de Setembro de 2007, válido até 17 de Abril de 2013, natural do Porto, da empresa PETROGAL, S. A.

Pedro Alexandre Barros Carvalho, sócio n.º 1158, 24 anos, residente na Rua dos Restauradores Braz-Oleiro, 45, 3.º, direito, 4425 Maia, bilhete de identidade n.º 12569209, emitido em 24 de Maio de 2006, válido até 24 de Dezembro de 2011, natural do Porto, da empresa PETROGAL, S. A.

Joaquim Agostinho da Silva Ribeiro, sócio n.º 1108, 33 anos, residente na Rua da Travessa, 215, 4885-833 Vilar do Pinheiro, bilhete de identidade n.º 10357145, emitido em 13 de Junho de 2007, válido até 13 de Junho de 2012, natural de Vila do Conde, da empresa PETROGAL, S. A.

FESIC — Federação Sindical das Comunicações — Eleição em 1 de Outubro de 2008 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Secretário-geral — Antonino Manuel Henriques Simões, bilhete de identidade n.º 6002689, 7 de Dezembro de 2006, Lisboa.

Vice-secretários-gerais:

Paulo Jorge Carvalho Branco, bilhete de identidade n.º 10075319, 19 de Setembro de 2005, Lisboa.

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, bilhete de identidade n.º 8197878, 18 de Junho de 2004, Lisboa.

Vogais:

José Manuel Cascão de Oliveira Canelas, bilhete de identidade n.º 4656317, 7 de Agosto de 2008, Lisboa.

José Nunes de Sousa, bilhete de identidade n.º 5338562, 19 de Março de 2004, Lisboa.

Eurico Domingos Pereira Lourenço, bilhete de identidade n.º 5045802, 2 de Março de 1999, Lisboa.

Paulo Jorge Carreiro Sobreiro, bilhete de identidade n.º 9556695, 21 de Fevereiro de 2007, Lisboa.

José Manuel Moutinho de Assunção, bilhete de identidade n.º 3584333, Lisboa.

Afonso António Gonçalves Moreira, bilhete de identidade n.º 5349819, 8 de Julho de 2008, Lisboa.

Maria Armada Magalhães, bilhete de identidade n.º 3147451, 9 de Março de 1998, Lisboa.

Jorge Miguel Ruivo Ferreira, bilhete de identidade n.º 9859488, 17 de Dezembro de 2002, Lisboa.

Arnaldo Bravo Martins, bilhete de identidade n.º 8200506, 1 de Agosto de 2002, Lisboa.

José Carlos Figueiredo da Silva Nazaré, bilhete de identidade n.º 8486063, 25 de Maio de 2007, Lisboa.

Sindicato dos Magistrados do Ministério Público — SMMP — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, foi publicada a alteração dos estatutos do Sindicato dos Magistrados do Ministério Público.

Verificando-se incorrecções na redacção de alguns dos artigos dos estatutos, devido a erro de escrita, procede-se à sua rectificação:

No artigo 6.º, n.º 5, onde se lê «bem como da sua consciência sindical;» deve ler-se «bem como da sua consciência sindical.»

No artigo 7.º, n.º 2, onde se lê, «Sob proposta da direcção, a assembleia geral» deve ler-se «Sob proposta da direcção a assembleia geral».

No artigo 19.º, n.º 3, onde se lê «Cumprir e fim cumprir o estatuto e as deliberações da assembleia geral;» deve ler-se «Cumprir e fazer cumprir o estatuto e as deliberações da assembleia geral;».

No artigo 20.º, onde se lê «(Atribuições dar membros)» deve ler-se «(Atribuições dos membros)».

No artigo 26.º, onde se lê «(Assembleia de delegadas sindicais)» deve ler-se «(Assembleia de delegados sindicais)».

No artigo 38.º, n.º 1, onde se lê «A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.» deve ler-se «A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.»

No artigo 43.º, n.º 1, alínea c), onde se lê «notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.» deve ler-

-se «notificações das deliberações da mesa da assembleia geral.».

No artigo 50.º, n.º 4, alínea b), onde se lê «com o selo branco ou carimbo a óleo do tribunal ou departamento onde presta» deve ler-se «com o selo branco ou carimbo a óleo do tribunal ou departamento onde presta serviço».

No artigo 51.º, n.º 2, onde se lê «, prevalece este última.» deve ler-se «, prevalece esta última.».

No artigo 51.º, n.º 3, onde se lê «e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista» deve ler-se «e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará, em voz alta, a lista» e onde se lê «o presidente da assembleia de

voto enviará ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, as regras de contabilidade, e serão anualmente apresentados pela direcção cadernos eleitorais com as descargas, demais elementos respeitantes ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral à eleição.» deve ler-se «o presidente da assembleia de voto enviará ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cadernos eleitorais com as descargas, demais elementos respeitantes à eleição.».

No artigo 52.º, n.º 5, onde se lê «após a publicação da acta da extinção apuramento final.» deve ler-se «após a publicação da acta de apuramento final.».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANTP — Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas

Aprovados em assembleia geral de 19 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação social

A Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas, adiante designada abreviadamente por ANTP, é uma associação patronal com duração ilimitada, regendo-se pelo disposto nos presentes Estatutos e demais legislação aplicável às associações sem fins lucrativos.

Artigo 2.º

Sede, regiões e organismos autónomos

1 — A ANTP tem a sua sede em Lisboa onde funcionam os serviços e poderá criar seis delegações.

2 — A ANTP poderá criar organismos dotados ou não de autonomia administrativa e ou financeira, nos termos dos presentes Estatutos e regulamentos.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — Poderão ser associados da ANTP todas as pessoas singulares ou colectivas que legalmente desenvolvam a actividade de transportes públicos rodoviários de mercadorias.

2 — As pessoas singulares e ou colectivas, referidas no numero anterior, têm de possuir domicílio/sede em Portugal.

Artigo 4.º

Fins

1 — Promover, defender, representar em todos os sectores da actividade económica, fiscal, laboral e judicial os associados desta Associação, bem como promover elaborar e executar formação profissional para os associados.

2 — Negociar, com todos os sectores económicos, condições de preço para todos os associados.

Artigo 5.º

Outros fins

1 — Incumbendo-lhe designadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços de assistência técnica ou documental aos associados, directamente ou através de outras pessoas colectivas a criar para o efeito;
- c) Intervir, em representação do sector e dos associados, junto do Governo, da Administração Pública Central ou Local e de quaisquer outras entidades na defesa dos seus interesses e propondo e participando na definição das normas que visem regular o acesso e funcionamento da actividade transportadora rodoviária de mercadorias, tanto a nível interno como comunitário e internacional;
- d) Estabelecer regras de conduta profissional e propor e ou participar na definição e institucionalização dos parâmetros caracterizadores do sistema de transporte rodoviário;

e) Promover e ou realizar acções de formação profissional e valorização dos recursos humanos do sector, visando o aumento da eficiência geral do sistema de transportes, a melhoria da segurança rodoviária, da tecnologia, da preservação do ambiente, das condições de higiene e segurança no trabalho e o aumento da capacidade técnica da gestão das empresas;

f) Realizar colóquios, seminários, conferências, jornadas de trabalho e congressos para informação, esclarecimento, análise e debate dos problemas do sector e das empresas

2 — Nos termos da lei, a ANTP poderá filiar-se em organismos nacionais, comunitários ou internacionais com objectivos afins.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Admissão e classificação

1 — Observados os requisitos do artigo 3.º e demais condições regulamentares, a admissão de associados, a solicitação dos interessados, é da competência da direcção.

2 — Da recusa de admissão, a comunicar no prazo de oito dias em carta registada com aviso de recepção, caberá recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, quo o incluirá na agenda da primeira assembleia geral que for convocada após recepção do pedido.

3 — Em casos excepcionais devidamente justificados a direcção, por unanimidade dos seus membros poderá deliberar a integração de associados em região diferente daquela a que pertence a sua sede ou domicílio profissional.

Artigo 7.º

Representação e identificação dos associados

1 — As pessoas colectivas designam exclusivamente um representante logo que forem notificadas da deliberação da sua admissão, através de carta registada dirigida aos serviços centrais.

2 — A representação terá eficácia logo que sejam notificados os serviços centrais da ANTP nos termos do n.º 1 ou do n.º 5 do presente artigo.

3 — A revogação da representatividade implica à designação de substituto no prazo máximo de 15 dias e, por outro lado, a perda do mandato para que essa pessoa colectiva haja sido designada ou eleita para qualquer cargo dos órgãos sociais.

4 — Os representantes das pessoas colectivas impossibilitados de comparecer nas assembleias gerais, incluindo as de carácter eleitoral, poderão ser substituídos por outro elemento devidamente mandatado.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

b) Beneficiar do apoio e da assistência prevista nos Estatutos e regulamentos, bem como das vantagens decorrentes das acções da ANTP;

c) Apresentar sugestões e propostas que considerem de interesse para o sector ou para a ANTP;

d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos Estatutos;

e) Obter documento identificativo da ANTP comprovando a sua qualidade de associado;

f) Receber gratuitamente um exemplar das publicações regulares da ANTP quando existirem;

g) Utilizar os serviços de informação, documentação e assistência nas condições previstas nos regulamentos;

h) Participar nas assembleias gerais;

i) Ser informado sobre os assuntos de interesse para o sector ou dos que lhe digam directamente respeito.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir os Estatutos e regulamentos;

b) Respeitar as deliberações dos órgãos sociais e os compromissos assumidos pela ANTP em sua representação;

c) Colaborar em iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação, bem como nas comissões especializadas para que venham a ser solicitadas;

d) Prestar as informações que lhe forem solicitadas e se mostrem relevantes para efeitos estatutários;

e) Desempenhar com diligência e honestidade os cargos para que sejam eleitos;

f) Contribuir financeiramente para a ANTP nos termos dos Estatutos e regulamentos;

g) Cumprir as demais disposições legais em vigor.

Artigo 10.º

Regime disciplinar

1 — O não cumprimento dos Estatutos e dos regulamentos, bem como das deliberações tomadas pelos órgãos sociais da ANTP constitui infracção disciplinar punida, consoante a gravidade da mesma e a culpa do infractor, com:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão de direitos;

c) Expulsão.

2 — Após a instauração de processo disciplinar que garanta a defesa do infractor, a aplicação das sanções referidas no número anterior compete:

a) As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo, são aplicadas pela direcção;

b) A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 deste artigo é aplicada pela assembleia geral.

3 — A audiência do arguido em processo disciplinar é obrigatória, devendo ser efectuada no prazo máximo de 15 dias a contar da notificação.

4 — O prazo para instauração de processo disciplinar é de 60 dias a contar do conhecimento dos factos e do seu autor.

5 — Da aplicação das sanções pela direcção cabe recurso, com efeito suspensivo, respectivamente, para a primeira assembleia geral que se realizar, desde que apresentado no prazo de 15 dias a contar da notificação.

6 — A pena de suspensão não desonera os infractores do pagamento de quotas e demais encargos em dívida.

Artigo 11.º

Suspensão dos direitos associativos

1 — O atraso no pagamento das quotas por período superior a três meses determina a suspensão automática de todos os direitos associativos.

2 — A suspensão de direitos associativos a que se refere o número anterior, bem como a que decorre do artigo 9.º, não suspende a obrigação do pagamento de quotas ou outros encargos respeitantes ao período em que esta se mantiver.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias e regulamentares de admissão;
- b) Os que voluntariamente, por carta registada, manifestem essa intenção à direcção com a antecedência de 90 dias;
- c) Os que forem expulsos nos termos do artigo 9.º;
- d) Os associados que se extinguirem;
- e) Os declarados falidos ou insolventes;
- f) Os que, tendo em dívida quaisquer encargos ou em atraso mais de seis meses de quotas, e não procedam ao seu pagamento dentro de prazo fixado expressamente para o efeito;

2 — A perda da qualidade de associado não o desonera do pagamento das quotas e demais encargos em dívida.

3 — As empresas que tenham perdido a qualidade de associado, pelas razões previstas nas alíneas b), c) e f) do n.º 1 deste artigo, poderão voltar a inscrever-se na ANTP como se de novos associados se tratasse.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 13.º

Enumeração, designação, mandatos e cargos

1 — São órgãos nacionais da ANTP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — A designação para os cargos dos órgãos sociais será feita por eleição, através de sufrágio secreto nos termos dos Estatutos e regulamento eleitoral.

3 — A duração dos mandatos para os órgãos sociais é de três anos, sendo sempre permitida a reeleição, excepto para os cargos de presidente dos mesmos, pois, neste caso, nunca poderão ultrapassar dois mandatos consecutivos.

4 — Só poderão ser eleitos para órgãos sociais da ANTP os associados que desenvolvam a actividade no sector dos transportes de mercadorias com quotas em dia.

5 — Nenhum cargo de eleição é remunerado, sem prejuízo do reembolso de despesas efectuadas no desempenho de funções nos órgãos sociais, nas condições a definir em regulamento interno.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 15.º

Composição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2 — O presidente e os restantes membros são eleitos em assembleia geral eleitoral.

3 — É obrigatória a comparência dos membros da mesa às reuniões da assembleia geral, pelo que a falta a duas reuniões no prazo de um ano sem motivo justificado, ou justificação não aceite, implica a perda do mandato.

4 — A justificação terá de ser apresentada no prazo de oito dias, cabendo o reconhecimento aos restantes membros da mesa.

Artigo 16.º

Competência do presidente

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral com fins eleitorais, ordinárias e extraordinárias, nos termos dos presentes Estatutos;
- b) Dar posse aos elementos eleitos para os órgãos nacionais;
- c) Dirigir os trabalhos, abrir e encerrar a sessão, suspendê-la, dar e recusar a palavra e exercer o voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 17.º

Competência do vice-presidente

Compete ao vice-presidente da mesa coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 18.º

Competência do vogal

Compete ao vogal coadjuvar o presidente e supervisionar as actas das sessões.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — As assembleias gerais ordinárias reunirão sempre na área da sede:

- a) Até 15 de Dezembro para discutir e votar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

b) Até 31 de Março para discutir e votar o relatório, balanço e contas da direcção referentes ao exercício anterior, bem como apreciar o parecer do conselho fiscal.

2 — Extraordinariamente reunirá:

- a) Por iniciativa da mesa;
- b) Quando solicitado pela direcção;
- c) Quando solicitada pelo conselho fiscal;
- d) Quando solicitado por cinquenta ou mais associados que a requeiram em pedido devidamente fundamentado.

3 — O funcionamento da assembleia geral prevista nas alíneas a) e b) do número anterior poderá ocorrer em local onde a mesa da assembleia o julgar mais conveniente e nas alíneas c) e d) do mesmo número terá de funcionar obrigatoriamente na área da sede.

4 — Quando convocada por iniciativa dos associados, a assembleia geral só poderá funcionar com a presença mínima de quatro quintos dos requerentes.

Artigo 20.º

Convocatórias

1 — As convocações serão feitas pela mesa, mediante publicação do respectivo aviso nos termos legalmente previstos para os actos das sociedades comerciais com antecedência mínima de 10 dias, com indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião.

2 — A documentação de suporte à convocatória deve encontrar-se à disposição dos associados nos serviços centrais nos últimos 10 dias que antecedem a realização da assembleia.

Artigo 21.º

Quórum

1 — Exceptuando o disposto no n.º 4 do artigo 18.º, na alínea b), e do n.º 2 do artigo 21.º, a assembleia geral ficará constituída desde que se reúnam no dia, hora e local marcados a maioria dos associados, em resultado da primeira convocação.

2 — Os associados podem fazer-se representar por outro associado.

3 — Nenhum associado pode representar, nos termos do número anterior, mais de um associado.

4 — Se a assembleia não reunir por falta de quórum, funcionará validamente trinta minutos depois, em segundo convocatória, com qualquer número de associados.

Artigo 22.º

Votos, elegibilidade e deliberações

1 — Cada associado tem direito a um voto.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados, excepto nos seguintes casos:

- a) As alterações aos Estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes;
- b) A dissolução da Associação requer o voto favorável de três quartos do número de votos de todos os associados inscritos na ANTP.

Artigo 23.º

Ordem de trabalhos

1 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha a ordem de trabalhos, devendo da mesma constar, de forma clara e precisa, os assuntos a tratar.

2 — As matérias englobadas sob a rubrica «Outros assuntos» ou semelhante não poderão ser objecto de deliberação.

Artigo 24.º

Competência

Para além das previstas nestes Estatutos, compete à assembleia geral;

- a) Eleger, por sufrágio secreto, os órgãos da mesa, a direcção e o presidente do conselho fiscal;
- b) Aprovar a criação de novas delegações;
- c) Ratificar os planos de actividades e orçamentos dos órgãos;
- d) Apreciar e votar, anualmente, o relatório de contas de cada exercício apresentado pela direcção bem como o parecer do conselho fiscal;
- e) Deliberar sobre a filiação da Associação em federações e confederações ou afins, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direcção;
- f) Aprovar e alterar o regulamento interno e eleitoral, sob proposta da direcção;
- g) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e dissolução da ANTP;
- h) Deliberar sobre a fixação da jóia de inscrição de associados, quotas, garantias emergentes a actividade e demais encargos a satisfazer pelos associados;
- i) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam apresentadas pelos associados, pela direcção e conselho fiscal;
- j) Apreciar os recursos previstos nos presentes Estatutos;
- k) Aprovar a alienação e ou oneração de qualquer parcela do património imobiliário da ANTP;
- l) Deliberar sobre a destituição dos membros da direcção e presidente do conselho fiscal;
- m) Deliberar sobre outras matérias de interesse para a Associação;
- n) Na destituição da mesa ocorrerá novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 25.º

Actas

Das reuniões da assembleia geral serão lavradas actas, assinadas nos termos da lei.

Artigo 26.º

Assembleias eleitorais

1 — Em Novembro, trienalmente, reunir-se-ão as assembleias eleitorais, para a eleição dos órgãos sociais, para o triénio que se iniciar em 1 de Janeiro seguinte.

2 — As eleições deverão ser precedidas de apresentação de propostas conjuntas de candidatura de acordo com os presentes Estatutos e regulamento eleitoral.

3 — Não serão tidas como válidas as propostas que se apresentem omissas de titulares relativamente a qualquer dos cargos a eleger.

4 — A votação efectua-se por voto pessoal e excepcionalmente por correspondência para as Regiões Autónomas.

5 — O voto por correspondência só será válido se:

a) O boletim de voto for remetido, dobrado em quatro, em sobrescrito fechado, devidamente assinado e autenticado por carimbo, selo branco da empresa ou assinatura reconhecida com indicação de nome e número do associado votante, bem como do nome do representante daquele junto da ANTP;

b) Esse sobrescrito será por sua vez fechado com outro opaco, a remeter por via postal ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a que dê entrada na ANTP antes do início do acto eleitoral.

6 — Sempre que se verifique vacatura do cargo de membro efectivo realizar-se-ão novas eleições.

Artigo 27.º

Continuação do desempenho dos cargos sociais

Os membros dos órgãos sociais anteriormente eleitos mantêm-se em exercício até tomarem posse os novos membros.

SECÇÃO II

Direcção

Artigo 28.º

Composição

1 — A direcção é constituída por:

Um presidente, cinco vice-presidentes e um tesoureiro.

2 — Nas suas faltas, impedimentos ou vacatura do cargo, os vice-presidentes referidos na alínea a) do número anterior serão substituídos pelos respectivos substitutos.

Artigo 29.º

Competência

1 — Compete à direcção:

- a) Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Orientar a actividade da ANTP de acordo com as deliberações da assembleia geral;
- c) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes Estatutos e nos regulamentos;
- d) Elaborar e propor à assembleia geral a aprovação do regulamento eleitoral, interno e dos serviços centrais e contratar o pessoal técnico, administrativo e outro necessário àqueles serviços;
- e) Executar as deliberações da assembleia geral;
- f) Propor à assembleia geral a filiação da ANTP noutros organismos nacionais ou estrangeiros;
- g) Elaborar e submeter a aprovação da assembleia geral os relatórios de onde conste informação sobre a execução

do plano de actividades e as contas do exercício anterior;

h) Apresentar à assembleia geral os planos de actividade e orçamentos para o exercício seguinte;

i) Orientar e administrar os serviços centrais e gerir os recursos que lhe estão afectos;

j) Indicar os representantes da ANTP nos diversos organismos ou entidades para que sejam solicitados, os quais devem, em princípio, pertencer aos órgãos sociais ou serviços;

k) Criar comissões especializadas ou gabinetes técnicos integrados por associados que pela sua especial competência aceitem prestar a sua colaboração, ou por técnicos ou especialistas contratados;

l) Propor à assembleia geral a fixação de jóias e quotas;

m) Propor à assembleia geral a criação de organismos autónomos e respectivos regulamentos;

n) Definição e orientação da intervenção nas empresas em cujo capital social a ANTP participa;

o) Transmittir às delegações o que a elas digam respeito e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;

p) Aprovar os preços das prestações de serviços de apoio ao sector.

2 — A direcção poderá contratar, por período que não ultrapasse o seu mandato, um director-geral executivo, a quem incumbirá das funções que julgar pertinentes para melhor atingir e satisfazer os objectivos e interesses da ANTP.

Artigo 30.º

Formas de obrigar a ANTP

1 — Para obrigar a ANTP em quaisquer actos ou contratos, mesmo de alienação ou oneração de bens móveis ou imóveis, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou de um dos vice-presidentes referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º e, no impedimento destes, as da maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto na alínea k) do artigo 24.º

2 — A responsabilidade dos membros da direcção só cessará quando a assembleia geral sancionar a sua gerência.

3 — Para que os membros da direcção possam ser demandados pela ANTP por actos praticados no exercício dos seus cargos, torna-se necessária a autorização da assembleia geral.

Artigo 31.º

Competência dos membros da direcção

1 — Compete ao presidente:

- a) Representar a ANTP em juízo e fora dele;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção, exercendo voto de qualidade em caso de empate;
- c) Superintender os serviços administrativos, financeiros e técnicos dos serviços;
- d) Representar a ANTP em qualquer organismo, entidade pública ou privada no âmbito do mandato conferido pela direcção;
- e) Zelar pelo cumprimento do Estatutos e regulamentos.

2 — As competências referidas nas alíneas anteriores poderão ser delegadas em qualquer membro da direcção.

3 — Compete a um dos vice-presidentes substituir o presidente por indicação deste nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Caso o presidente esteja impossibilitado de designar o vice-presidente que o substitui será o mesmo designado por deliberação da direcção.

5 — A direcção deliberará sobre os demais pelouros em que entenda organizar a sua gestão e designará os vice-presidentes para os coordenar.

Artigo 32.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá na sede pelo menos uma vez por mês e, além disso, sempre que necessário.

2 — É obrigatória a comparência às reuniões dos membros da direcção, implicando a ausência a três reuniões consecutivas ou cinco alternadas, dentro do mesmo ano civil, a perda do mandato, salvo justificação a apresentar no prazo de oito dias.

3 — A verificação dos motivos e a sua justificação caberá à direcção.

4 — Das justificações julgadas improcedentes caberá recurso para a assembleia geral.

5 — A direcção só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

6 — A direcção pode convidar outros associados, colaboradores da ANTP ou outras individualidades para as suas reuniões sempre que tal se mostre necessário ou conveniente.

7 — Às reuniões, a convite da direcção, poderão assistir, sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

8 — A direcção poderá também reunir, sempre que o considere justificado, para determinar a constituição e ou alteração de delegações a constituir ou já constituídas.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 33.º

Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e quatro vogais, todos eleitos em assembleia geral.

2 — Na primeira reunião posterior à eleição do presidente, o conselho fiscal designará, de entre os vogais, aquele que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 34.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Prestar parecer sobre o relatório e contas anual, que será presente à assembleia geral;
- c) Verificar as contas da direcção;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direcção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 35.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá normalmente uma vez por trimestre, e além disso, sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — É obrigatória a comparência dos membros às reuniões do conselho fiscal pelo que a falta a duas reuniões sem motivo justificado, ou justificação não aceite, implica a perda do mandato.

3 — A justificação terá de ser apresentada no prazo de oito dias e o reconhecimento cabe aos restantes membros do conselho fiscal.

4 — Das justificações julgadas improcedentes caberá recurso para a assembleia geral.

5 — O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6 — Sempre que o entenda necessário, o conselho fiscal poderá recorrer ao serviço de revisores oficiais de contas.

CAPÍTULO IV

Dos serviços

Artigo 36.º

Regulamento interno

Em regulamento interno será estabelecida a organização dos serviços.

Artigo 37.º

Quadro de pessoal

1 — O regulamento interno fixará o quadro do pessoal dos serviços e do Centro de Estudos Técnicos.

2 — Os regulamentos específicos das delegações fixarão o respectivo quadro de pessoal.

CAPÍTULO V

Dos serviços

Artigo 38.º

Ano social

O ano social terá a duração do ano civil e anualmente proceder-se-á a balanço e contas.

Artigo 39.º

Proveitos

1 — Constituem proveitos da ANTP:

- a) A importância das jóias e quotas fixas dos associados;
- b) As quantias provenientes da comercialização de impressos ou quaisquer outros documentos relacionados com a actividade transportadora;
- c) As quantias provenientes da prestação de serviços de apoio ao sector;
- d) Subsídios, patrocínios e verbas provenientes da promoção da actividade e sua divulgação;
- e) Quaisquer donativos legados ou outras receitas que venham a ser atribuídas à ANTP;

- f) Os juros provenientes dos seus fundos capitalizados;
- g) As quantias provenientes da formação.

2 — Todos os proveitos serão obrigatoriamente depositados em instituições bancárias em contas da ANTP a movimentar, respectivamente, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 30.º dos presentes Estatutos.

Artigo 40.º

Custos

1 — As despesas da ANTP são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.

2 — Sempre que o valor das realizações venha previsivelmente a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado orçamento suplementar, salvo se a assembleia geral tiver definido outra forma diferente de procedimento.

3 — Os contratos de aquisição de bens móveis e imóveis, estudos, projectos, empréstimos ou outros contratos susceptíveis de gerar encargos financeiros, directos ou indirectos para a ANTP de valor superior a € 500 000 ainda que contidos em plano de actividades e orçamento, deverão ser objecto de deliberação específica da assembleia geral.

Artigo 41.º

Fundos de reserva e gestão

1 — Dos respectivos saldos de gerência apurados serão constituídos fundos de reserva.

2 — Mediante deliberação da assembleia geral poderá ser criado um fundo comum de gestão financeira cuja administração ficará a cargo da direcção.

Artigo 42.º

Autorização de despesas

Todos os custos serão obrigatoriamente autorizados pela direcção.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 43.º

Actas

Para além das previstas no artigo 24.º, das reuniões dos órgãos sociais serão lavradas actas.

Artigo 44.º

Vagas

As vagas que ocorrerem nos órgãos sociais no decurso dos mandatos devem ser preenchidas pelos suplentes à excepção do presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 45.º

Destituição dos titulares dos órgãos sociais

1 — A destituição dos titulares de cargos dos órgãos sociais será sempre baseada em proposta, explícita e fundamentada em actos dos distituendos que envolvam graves prejuízos, desprestígio para a ANTP ou qualquer dos associados.

2 — Durante a vacatura proceder-se-á da seguinte forma:

a) O cargo do titular destituído será assegurado pelo seu substituído;

b) Se a destituição for colectiva haverá novas eleições.

Artigo 46.º

Acumulação de cargos

Nenhum associado eleito para órgãos sociais poderá acumular cargos.

Artigo 47.º

Associados honorários ou de mérito

A assembleia geral, por proposta da direcção, poderá decidir atribuir o título de associado honorário ou de mérito a qualquer personalidade pública ou privada que tenha prestado serviços relevantes à ANTP ou que pelas suas destacadas e superiores qualificações possa contribuir para o engrandecimento da mesma e do sector.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 48.º

Dissolução

1 — A ANTP dissolve-se nos casos previstos na lei ou desde que a assembleia geral, para esse fim expressamente convocada, assim o delibere.

2 — A liquidação da ANTP, em caso de dissolução, competirá a uma comissão para o efeito nomeada pela assembleia geral, que igualmente deverá decidir no respeitante ao património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis.

Artigo 49.º

Órgãos sociais em funções

1 — Esta comissão instaladora aprovará a admissão de associados até a realização de eleições.

2 — A comissão instaladora realizará eleições no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 50.º

Mandato

O primeiro mandato será exercido a partir da data das eleições a realizar no prazo estipulado no n.º 2 do artigo 49.º, até 31 de Dezembro de 2010.

Artigo 51.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entrarão em vigor na data da sua publicação no boletim oficial.

Tendo-se deliberado por unanimidade dos sócios fundadores aprovar os mesmos e a constituição da ANTP.

Registados em 17 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 55/2008, a fl. 86 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Seguradores — APS Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 18 de Setembro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

1 — A Associação Portuguesa de Seguradores, doravante abreviadamente designada por Associação, é uma associação de empregadores sem fins lucrativos, constituída nos termos da lei para defesa e promoção dos interesses das empresas de seguros e resseguros.

2 — A duração da Associação é por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A sede da Associação é em Lisboa, na Rua de Rodrigo da Fonseca, 41, freguesia de São Mamede.

2 — A sede poderá ser mudada dentro do conselho de Lisboa, por simples decisão do conselho de direcção e poderá ser deslocada para qualquer outra localidade do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

3 — O conselho de direcção poderá abrir e encerrar delegações ou escritórios de representação da Associação em qualquer parte do território nacional.

Artigo 3.º

Fins

São fins da Associação:

a) Representar e defender os interesses comuns dos associados e divulgar as suas posições comuns, quer nacional quer internacionalmente, junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas;

b) Promover a cooperação entre os associados com vista à obtenção de posições convergentes sobre matérias de interesse comum;

c) Contribuir para a modernização e o desenvolvimento do sector segurador e actividades afins;

d) Defender o prestígio da actividade seguradora, promover o seguro e informar com isenção o público sobre aquela actividade;

e) Promover, no interesse dos associados, em Portugal e no estrangeiro, a divulgação de conhecimentos sobre a actividade seguradora, através de publicações, realização de seminários, campanhas e prestação de outros serviços que permitam prestigiar e desenvolver o sector segurador;

f) Organizar e gerir serviços, bem como realizar estudos ou acções que sejam do interesse dos associados ou da actividade seguradora em geral;

g) Estabelecer e organizar contactos, cooperação e troca de informações com entidades directa ou indirectamente relacionadas com a actividade da Associação;

h) Participar noutras associações, federações e em quaisquer outras pessoas colectivas e ou organizações, nacionais ou internacionais, públicas ou privadas, desde que tal participação seja do interesse dos associados e da própria Associação;

i) Empreender quaisquer outras acções e tomar quaisquer outras iniciativas que sejam do interesse dos associados ou da actividade seguradora em geral;

j) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho, em representação dos seus associados.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Requisitos e categorias

1 — Podem ser membros da Associação todas e quaisquer empresas autorizadas a exercer em Portugal a actividade seguradora ou resseguradora.

2 — Os membros da Associação agrupam-se em duas categorias:

a) Associados efectivos;

b) Associados correspondentes.

3 — Podem ser admitidos como associados efectivos:

a) As empresas seguradoras autorizadas a exercer a sua actividade em território português e que tenham a sua sede ou sucursal em Portugal;

b) As empresas resseguradoras autorizadas a exercer a actividade resseguradora em Portugal e que aqui tenham a sua sede ou sucursal, desde que dominadas, directa ou indirectamente, por outros associados efectivos.

4 — Podem ser admitidos como associados correspondentes:

a) As empresas resseguradoras com sede ou sucursal em Portugal não previstas na alínea b) do número anterior;

b) As empresas seguradoras ou resseguradoras que exerçam a sua actividade em regime de livre prestação de serviços no território português.

Artigo 5.º

Direitos e deveres dos associados efectivos

1 — São direitos dos associados efectivos:

a) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral, eleger os membros dos órgãos da Associação e ser para estes eleitos, nos termos previstos nos presentes Estatutos;

b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 16.º;

c) Manifestar, no seio da Associação, os seus pontos de vista e opiniões em matérias que sejam do interesse dos associados, nomeadamente apresentando propostas de actuação da Associação, bem como sugestões para iniciativas do conselho de direcção;

d) Ser informados sobre a actividade e iniciativas da Associação;

e) Usufruir dos serviços prestados pela Associação.

2 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Proceder ao pagamento das jóias e quotizações nos termos fixados nestes Estatutos;
- b) Participar nas eleições para os órgãos da Associação e exercer os cargos para que forem eleitos, com competência, empenho e em prol dos interesses da Associação;
- c) Contribuir para a boa imagem do sector segurador e da própria Associação;
- d) Colaborar activamente com a Associação, designadamente facultando os elementos necessários ao cabal cumprimento dos seus fins;
- e) Nomear os seus representantes nos termos do artigo 12.º;
- f) Cumprir as decisões tomadas pelos órgãos associativos, as regras estabelecidas nos regulamentos internos e os códigos de conduta da Associação em vigor a cada momento;
- g) Cumprir as demais obrigações resultantes destes Estatutos e das normas legais e regulamentares aplicáveis.

Artigo 6.º

Direitos e deveres dos associados correspondentes

1 — São direitos dos associados correspondentes:

- a) Ser informados acerca da actividade da Associação;
- b) Beneficiar da documentação técnica informativa sobre a actividade seguradora que a Associação colocar ao dispor dos associados efectivos;
- c) Aderir aos protocolos celebrados sob a égide da Associação.

2 — São deveres dos associados correspondentes aqueles que se fixam, para os associados efectivos, no n.º 2 do artigo 5.º, com excepção das alíneas b) e e).

Artigo 7.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — As empresas e as sucursais de empresas seguradoras ou resseguradoras que pretenderem tornar-se associados deverão formular ao conselho de direcção o respectivo pedido, demonstrando que preenchem os requisitos estabelecidos no artigo 4.º para a categoria pretendida.

2 — O conselho de direcção decidirá sobre a admissão do novo associado, cabendo recurso dessa decisão para a assembleia geral.

3 — O conselho de direcção poderá promover quaisquer diligências que considere necessárias ou adequadas para o efeito de confirmação do preenchimento, a cada momento, dos requisitos de admissão como associado ou de verificação dos documentos ou informações prestadas.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1 — Para além de outras causas legalmente previstas, perde a qualidade de associado:

- a) O que solicitar, por escrito à Associação, a respectiva exoneração;

b) O que deixe de reunir os requisitos previstos no artigo 4.º;

c) O que for excluído, em virtude do incumprimento ou violação das suas obrigações estatutárias, regulamentares e legais ou com fundamento na prática de quaisquer actos que prejudiquem gravemente os interesses ou prestígio da Associação ou dos associados.

2 — A perda da qualidade de associado, nos termos das alíneas a) e b) do número anterior, opera de forma automática, sendo que a exclusão de associados nos termos da alínea c) do número anterior depende de deliberação da assembleia geral tomada nos termos do artigo 9.º, salvo no caso de incumprimento do dever consignado na alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º, caso em que a decisão de exclusão é da competência do conselho de direcção.

3 — O conselho de direcção apenas poderá deliberar a exclusão do associado com fundamento na falta de pagamento de jóias ou quotizações, se i) previamente notificar o associado em causa para proceder ao pagamento dos montantes em falta dentro de um prazo que não exceda 30 dias, e, se ii) o pagamento não for realizado até ao termo do prazo fixado.

4 — A perda da qualidade de associado determina a perda das jóias, quotizações ou quaisquer outras contribuições extraordinárias pagas, bem como a perda a todo e qualquer direito sobre o património da Associação e ainda, nos casos das alíneas a) e c) do n.º 1 anterior, a obrigação de pagamento da quotização do ano em curso.

5 — A perda da qualidade de associado importa a imediata cessação de quaisquer cargos ou funções que o associado em causa e seus representantes exerçam na Associação e, também, a caducidade automática da adesão a qualquer protocolo de mercado celebrado sob a égide da Associação.

6 — A perda da qualidade de associado não confere ao associado em causa direito a qualquer indemnização.

Artigo 9.º

Violação ou incumprimento de deveres

1 — À violação de disposições estatutárias, regulamentares ou legais pelos associados correspondem as seguintes sanções disciplinares, cuja aplicação compete à assembleia geral:

- a) Advertência registada em acta;
- b) Exoneração de cargos em órgãos da Associação;
- c) Suspensão temporária da qualidade de associado;
- d) Perda da qualidade de associado.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior o incumprimento do dever fixado na alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º, a que corresponde o regime previsto no precedente artigo 8.º, n.ºs 2 e 3.

3 — As sanções disciplinares previstas no anterior n.º 1 serão aplicadas segundo a gravidade da infracção cometida e sempre antecedidas de averiguações a cargo do conselho de direcção, iniciadas no prazo máximo de 120 dias a contar da data em que aquele órgão teve conhecimento da infracção, com respeito do direito de defesa dos associados.

4 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

Artigo 10.º

Órgãos da Associação

São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho de direcção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 11.º

Designação, mandato e preenchimento de vagas

1 — Os membros do conselho de direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral são eleitos por esta última, por um período de quatro anos e em conformidade com as demais regras e condições previstas nos presentes Estatutos.

2 — Terminado o prazo dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos da Associação continuam em exercício até à primeira Assembleia Geral que os deva substituir.

3 — Salvo no caso previsto no subsequente n.º 4, ocorrendo qualquer vaga num dos órgãos da Associação antes do termo do mandato respectivo, o próprio órgão poderá proceder ao seu preenchimento por cooptação, sujeita a ratificação da assembleia geral, sendo que os membros cooptados para o preenchimento de tais vagas exercerão funções até ao termo do mandato dos restantes membros do órgão respectivo.

4 — Em caso de renúncia, demissão ou destituição da maioria dos membros do conselho de direcção ou do conselho fiscal, a assembleia geral será imediatamente convocada pelo seu presidente para que se proceda a nova eleição, permanecendo todos eles em funções até que esta eleição se realize.

5 — Ocorrendo renúncia, demissão ou destituição de todos os membros da mesa da assembleia geral, o próprio presidente cessante deverá convocar reunião da assembleia para eleição de nova mesa; essa assembleia será dirigida pelo presidente do conselho fiscal.

6 — Nenhum associado poderá ser designado para mais de um órgão da Associação.

Artigo 12.º

Participação dos associados nos órgãos da Associação

1 — A participação de associados na mesa da assembleia geral, no conselho de direcção e no conselho fiscal far-se-á através de representante designado em carta dirigida ao presidente do órgão respectivo.

2 — O representante designado nos termos do número anterior poderá ser substituído, a todo o tempo, por decisão do associado por ele representado.

3 — A participação dos associados efectivos nas reuniões da assembleia geral poderá ser assegurada por qualquer pessoa, designada em carta dirigida ao presidente da mesa

e a este entregue até ao início da reunião, subscrita por pessoa ou pessoas dotadas de poderes de representação bastantes.

4 — Os representantes designados nos termos do anterior n.º 3 poderão acumular a representação de vários associados.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Composição

A assembleia geral é composta por todos os associados efectivos.

Artigo 14.º

Atribuições

1 — Constituem atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa, do conselho de direcção e do conselho fiscal, designando os respectivos presidentes;
- b) Apreciar e votar o relatório e contas a apresentar anualmente pelo conselho de direcção, com parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar o orçamento e plano anual de actividades elaborados pelo conselho de direcção e apresentados com parecer do conselho fiscal;
- d) Sem prejuízo do disposto na alínea c) do artigo 21.º, fixar o valor e datas de pagamento das quotas e quotizações extraordinárias a prestar pelos associados efectivos, com base na proposta do conselho de direcção, que deverá ser acompanhada de parecer do conselho fiscal;
- e) Deliberar sobre os recursos das decisões do conselho de direcção e sobre a perda da qualidade de associado, nos termos dos artigos 7.º, 8.º e 9.º;
- f) Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares aos associados, com base em informação e parecer do conselho de direcção, decidindo da aplicação das mesmas nos termos destes Estatutos;
- g) Nomear uma comissão de remunerações composta por três associados, à qual caberá fixar a remuneração, quando a ela haja lugar, dos titulares dos órgãos da Associação;
- h) Deliberar sobre alterações dos Estatutos;
- i) Deliberar sobre a eventual autonomização jurídica de serviços da Associação;
- j) Deliberar sobre a aquisição, oneração, alienação ou outras operações de natureza financeira sobre bens imóveis;
- k) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da Associação;
- l) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que sejam da sua competência nos termos dos presentes Estatutos, da lei ou para que tenha sido convocada.

2 — Cabe também à assembleia geral ratificar o preenchimento, por cooptação, das vagas no conselho de direcção e conselho fiscal ou, na falta de ratificação, proceder às eleições necessárias para o preenchimento de tais vagas.

3 — À assembleia geral competirá ainda atribuir o título de presidente honorário da Associação a uma ou mais per-

sonalidades a escolher de entre os antigos presidentes do conselho de direcção, os quais, por solicitação deste, poderão desempenhar missões específicas, nomeadamente colaborar em trabalhos da Associação e representar a mesma junto de quaisquer entidades nacionais ou estrangeiras.

Artigo 15.º

Mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, e um secretário, todos eleitos entre os associados efectivos.

2 — Na ausência do presidente, a assembleia geral é conduzida pelo vice-presidente ou, na falta deste, pelo secretário da mesa.

Artigo 16.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) Pelo menos uma vez no ano, para discussão e aprovação do plano anual de actividades da Associação, do orçamento e do relatório e contas, bem como para fixação das quotas e jóias, nos termos destes Estatutos;

b) De quatro em quatro anos, para eleição dos membros dos órgãos da Associação, em reunião que poderá coincidir com a prevista na alínea anterior.

2 — Para além dos casos especialmente previstos nestes Estatutos, a assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o conselho de direcção, o conselho fiscal ou 10 % ou 200 dos associados efectivos o solicitem ao presidente da mesa.

Artigo 17.º

Convocação

1 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa ou por quem o substituir, com ampla publicidade indicando-se hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo em um dos jornais aí mais lidos.

2 — A assembleia geral reunirá em primeira convocatória desde que se encontre representada a maioria dos associados efectivos e dos votos constantes da lista referida na alínea h) do artigo 21.º, podendo reunir meia hora depois, em segunda convocatória, com qualquer número de associados presentes, independentemente do número de votos que lhes couber e tendo em conta o disposto no artigo 19.º

Artigo 18.º

Número de votos

1 — O número de votos que caberá a cada associado efectivo será determinado em função da listagem referida na alínea h) do artigo 21.º

2 — Nenhum associado efectivo poderá dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado efectivo que tiver o menor número.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e enquanto outra fórmula não for aprovada em assembleia

geral, cada associado efectivo terá direito a um número de votos calculado através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Valor anual da quota (em euros)}}{500} + K$$

4 — O factor *K* é fixado pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Maioria

1 — Com as excepções constantes do número seguinte, as deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos emitidos pelos associados efectivos presentes.

2 — As deliberações sobre a matéria constante da alínea h) do artigo 14.º devem ser aprovadas com o voto favorável de três quartos do número de associados efectivos presentes.

3 — As deliberações sobre as matérias referidas na alínea k) do artigo 14.º devem ser aprovadas com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos.

SECÇÃO II

Do conselho de direcção

Artigo 20.º

Constituição

1 — O conselho de direcção é composto por um número ímpar de membros, entre 9 e 15, um dos quais será o presidente, devendo integrar sempre, pelo menos, cinco associados de entre os que mais contribuem para o orçamento da Associação, dos quais dois devem exercer actividade no âmbito do «Ramo vida» e três actividade no âmbito dos «Ramos não vida».

2 — Para além do presidente, que será designado pela assembleia geral, o conselho de direcção designará, entre os seus membros, dois vice-presidentes, por períodos de dois anos, correspondentes aos dois primeiros e dois últimos anos de cada mandato deste órgão, os quais substituirão o presidente em caso de ausência ou impedimento deste nos termos que constem de regulamento para o efeito aprovado pelo conselho de direcção.

3 — Os membros do conselho de direcção deverão ser associados efectivos, com excepção do presidente, o qual poderá ser um não associado.

4 — Se o cargo de presidente for exercido pelo representante de um associado, este deverá ser, necessariamente, membro do órgão de administração do mesmo associado. Caso o presidente do conselho de direcção não seja representante de um associado, deverá ser uma pessoa com comprovada reputação e idoneidade e de reconhecida experiência empresarial.

5 — Os associados efectivos que sejam membros do conselho de direcção deverão fazer-se representar no conselho, por algum dos seus administradores ou outras pessoas que exerçam nesse associado funções ou cargos de alta direcção.

6 — O conselho de direcção pode delegar numa comissão executiva, composta por cinco ou sete dos seus membros, um dos quais o presidente, poderes gerais de gestão da Associação em conformidade com o estabelecido no artigo 23.º, devendo nela estar sempre representada, pelo

menos, um associado que exerça actividade no âmbito do «Ramo vida» e outro no âmbito dos «Ramos não vida».

7 — O conselho de direcção terá a faculdade de designar um director-geral da Associação, que terá assento por convite no conselho de direcção e, se a houver, na comissão executiva, em ambos os casos sem direito de voto.

Artigo 21.º

Competência

Compete ao conselho de direcção, além da definição das grandes linhas a que deve obedecer a gestão da Associação, exercer, em geral, os poderes necessários à execução dos fins da Associação e a respectiva administração e, designadamente, poderes para:

- a) Organizar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento e o plano anual de actividades;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral;
- c) Fixar um valor mínimo das quotas e o valor das jóias a pagar pelos associados, em conformidade com o disposto no artigo 31.º;
- d) Elaborar proposta a submeter à aprovação da assembleia geral com o valor total das quotas anuais indicando os critérios que, em concreto, serão aplicáveis ao cálculo das mesmas, bem como, quando necessário, as propostas de pagamento pelos associados de quotizações extraordinárias, nos termos previstos no artigo 31.º;
- e) Elaborar e aprovar os regulamentos que detalhem o funcionamento do conselho;
- f) Solicitar ao conselho fiscal que se pronuncie sobre qualquer assunto de interesse para a Associação que considere caber no âmbito das atribuições daquele;
- g) Decidir sobre os pedidos de admissão de associados nos termos do artigo 7.º;
- h) Elaborar, antes de cada reunião da assembleia geral, e pôr à disposição desta a listagem do número de votos que cabe a cada associado efectivo;
- i) Fixar os regimes de autorização de despesas e movimentação de fundos, arrecadar as receitas da Associação, autorizar a realização das despesas e decidir da sua aplicação em conformidade com as finalidades a que forem destinadas;
- j) Representar a Associação em juízo ou fora dele, bem como junto de quaisquer entidades, nacionais ou estrangeiras, transigir, desistir da instância ou do pedido, ou confessar em qualquer processo judicial e comprometer-se em arbitragens;
- k) Gerir o património da Associação, designadamente adquirindo, alienando ou onerando, por qualquer forma, direitos e bens móveis;
- l) Dar em locação os bens pertencentes à Associação e tomar em locação os que para a sua actividade forem necessários;
- m) Propor à assembleia geral a aquisição, a alienação, a oneração ou outras operações de natureza financeira sobre bens imóveis;
- n) Deliberar sobre a prestação de serviços compatíveis ou adequados à prossecução dos fins da Associação, no respeito pelo disposto na lei e nos Estatutos;
- o) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, aprovar os respectivos regulamentos internos, inclusive quanto à admissão e saída de pessoal;

- p) Constituir mandatários para quaisquer fins;
- q) Executar e fazer cumprir os preceitos estatutários e regulamentares, as deliberações da assembleia geral e adoptar todas as medidas necessárias à prossecução dos fins da Associação e à correcta realização das suas atribuições;
- r) Aprovar eventuais protocolos celebrados sob a égide da Associação;
- s) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou por estes Estatutos.

Artigo 22.º

Competência do presidente do conselho de direcção

Compete ao presidente do conselho de direcção:

- a) Representar o conselho de direcção perante os demais órgãos sociais;
- b) Representar a Associação junto de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- c) Convocar e presidir às reuniões do conselho de direcção e, se aplicável, da comissão executiva;
- d) Exercer o voto de qualidade, nos termos do n.º 3 do artigo 24.º

Artigo 23.º

Delegação de poderes

1 — O conselho de direcção poderá delegar numa comissão executiva, constituída nos termos do n.º 6 do artigo 20.º, a gestão geral da actividade da Associação, com poderes para deliberar sobre quaisquer matérias que, nos termos dos presentes Estatutos, sejam da sua competência, com excepção dos seguintes:

- a) Definir as grandes linhas estratégicas da actividade da Associação e os respectivos princípios orientadores;
- b) Apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas;
- c) Apresentar, anualmente, à assembleia geral o programa de actividades e o orçamento;
- d) Propor à assembleia geral o pagamento pelos associados de quotas e quotizações extraordinárias;
- e) Propor à assembleia geral a aquisição, a alienação, a oneração, ou qualquer outra operação financeira sobre bens imóveis;
- f) Deliberar sobre a concessão em locação dos bens pertencentes à Associação;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral;
- h) Deliberar sobre a deslocação da sede da Associação;
- i) Deliberar sobre a exclusão de associados, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º;
- j) Deliberar sobre a prestação de cauções ou garantias pessoais ou reais.

2 — A delegação de poderes na comissão executiva deve ser aprovada por deliberação do conselho de direcção a qual deverá ainda fixar a forma de funcionamento da comissão executiva e a periodicidade das suas reuniões, que deverão ocorrer pelo menos mensalmente.

3 — Cabe ao presidente da comissão executiva assegurar que seja prestada ao conselho de direcção toda a informação relativa à actividade e deliberações da comissão executiva e assegurar o cumprimento dos limites da delegação.

4 — A delegação de poderes na comissão executiva não preclui a competência do conselho de direcção de-

liberar sobre as matérias que sejam objecto da mesma delegação.

Artigo 24.º

Reuniões do conselho de direcção

1 — O conselho de direcção reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque, por iniciativa própria ou a pedido da maioria dos seus membros ou do conselho fiscal.

2 — Para que o conselho de direcção possa deliberar validamente é necessária a presença da maioria dos seus membros em exercício de funções.

3 — As deliberações do conselho de direcção são tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo um voto a cada um deles; o presidente ou, na sua ausência, o vice-presidente que o substituir terá voto de qualidade em caso de empate.

4 — Os membros do conselho de direcção podem fazer-se representar por outro representante do associado eleito apenas em casos de força maior, devidamente justificados, e limitada a uma vez por ano.

5 — De todas as reuniões lavrar-se-á acta, que será assinada por todos os membros presentes.

6 — A convite do presidente, poderão participar nas reuniões do conselho de direcção, sem direito de voto, os membros das comissões técnicas referidas no artigo 34.º ou quaisquer personalidades relevantes do sector segurador.

Artigo 25.º

Poderes de representação

1 — A Associação obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente do conselho de direcção ou de um membro da comissão executiva, acompanhada da assinatura de qualquer outro membro do conselho de direcção ou de um procurador com poderes bastantes;

b) Do presidente do conselho de direcção nos termos e dentro dos limites das competências estabelecidos em deliberação do conselho de direcção ou da comissão executiva;

c) De dois procuradores com poderes bastantes;

d) Do director-geral, havendo-o, com a assinatura conjunta de um procurador com poderes bastantes ou de um membro do conselho de direcção ou da comissão executiva havendo-a;

e) De um só procurador com poderes suficientes para a prática de acto certo e determinado.

2 — Para os actos de mero expediente bastará a assinatura de um membro do conselho de direcção ou da comissão executiva, do director-geral, havendo-o, ou de um procurador com poderes bastantes.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por três ou cinco membros, um dos quais será o presidente, eleitos de entre associados efectivos, em assembleia geral.

2 — A designação do presidente cabe à assembleia geral.

Artigo 27.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o relatório e contas anuais da Associação e sobre o seu orçamento e o plano anual de actividades;

b) Exercer, em qualquer momento, acções fiscalizadoras da gestão da Associação e solicitar elementos contabilísticos ao conselho de direcção;

c) Examinar a contabilidade da Associação e acompanhar a actividade dos auditores externos;

d) Solicitar ao presidente do conselho de direcção reuniões conjuntas com este órgão quando, no âmbito da sua competência, detectar situações cuja gravidade o justifique;

e) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a Associação que seja submetido à sua apreciação pelo conselho de direcção.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a solicitação da maioria dos seus membros ou do conselho de direcção.

2 — De todas as reuniões do conselho fiscal lavrar-se-á acta, que será assinada por todos os membros presentes.

CAPÍTULO IV

Das receitas e despesas

Artigo 29.º

Património da Associação

O património da Associação é constituído pelos bens e demais valores que para ela tenham sido transferidos, que lhe venham a ser atribuídos ou que ela venha a adquirir.

Artigo 30.º

Receitas da Associação

Constituem receitas da Associação:

a) As quotas e jóias pagas pelos associados;

b) O produto de eventuais quotizações extraordinárias pagas pelos associados;

c) As importâncias cobradas por serviços prestados, nos termos previstos nos Estatutos e na lei;

d) Os resultados de quaisquer aplicações financeiras;

e) Os subsídios que lhe sejam atribuídos;

f) Outras receitas decorrentes da sua actividade.

Artigo 31.º

Quotas e jóias

1 — Todo o associado é obrigado ao pagamento de uma quota anual para que o montante global das quotas perfaça o valor necessário ao financiamento do orçamento anual da Associação.

2 — O montante da quota anual de cada um dos associados efectivos, incluindo dos resseguradores que sejam associados efectivos, será calculado proporcionalmente à respectiva receita processada em Portugal, líquida de estornos e anulações, relativa aos prémios de seguro directo e de resseguro aceite com as seguintes especificidades:

a) Os prémios de resseguro aceite não serão considerados sempre que sejam recebidos de outro associado que tenha uma posição de domínio directo ou indirecto sobre a empresa de resseguro;

b) Para cálculo da quota devida pelos associados que exerçam actividade no domínio do ramo vida será considerada apenas uma percentagem da receita processada daquele ramo, a fixar pela assembleia geral, sob proposta fundamentada do conselho de direcção.

3 — Sempre que existam componentes do orçamento associadas ou associáveis a um ramo ou grupo de ramos, a parte das quotas necessárias ao financiamento dessas componentes será calculada proporcionalmente à receita processada desse ramo ou grupo de ramos, tal como definida no número anterior.

4 — O conselho de direcção aprovará, ainda, o valor mínimo da quota anual dos associados, a qual não poderá ser inferior a 0,2 % do orçamento global anual da Associação, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º

5 — A diferença que resultar da aplicação da quota mínima e dos critérios previstos nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo relativamente ao orçamento global da Associação será deduzido às quotas dos associados que tenham os seus direitos de voto limitados nos termos do artigo 18.º, n.º 2, proporcionalmente ao número de votos não exercitáveis em virtude de tal limitação.

6 — As empresas e os escritórios de representação que pretendam tornar-se associados deverão pagar a jóia prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º; esta jóia será também fixada pelo conselho de direcção.

7 — A quota anual é paga em duas prestações semestrais de valor igual, a serem liquidadas durante os meses que vierem a ser fixados pela assembleia geral.

8 — Os critérios para determinação do valor das quotas extraordinárias a cargo de cada associado serão definidos pela assembleia geral que as aprovar.

Artigo 32.º

Despesas da Associação

Constituem despesas da Associação:

- a) Os encargos com o respectivo funcionamento;
- b) Os custos de aquisição, manutenção e conservação dos bens ou serviços que tenha de utilizar;
- c) Outras despesas decorrentes da sua actividade.

CAPÍTULO V

Da dissolução e liquidação

Artigo 33.º

Extinção da Associação e devolução do seu património

1 — A Associação dissolve-se nos casos e nos termos previstos na lei e nos presentes Estatutos.

2 — Dissolvendo-se e liquidando-se a Associação, os seus bens terão o destino que for decidido em assembleia geral por deliberação que reúna, pelo menos, a maioria referida no n.º 3 do artigo 19.º

CAPÍTULO VI

Disposições diversas

Artigo 34.º

Comissões e grupos técnicos

1 — Podem ser criadas no âmbito da Associação, pelo conselho de direcção, comissões e grupos técnicos integrados por representantes dos associados e que constituirão órgãos de apoio e consulta do referido conselho.

2 — Poderá ainda ser criado, pelo conselho de direcção, um fórum de resseguro, no qual poderão participar os associados efectivos, os associados correspondentes que tenham a natureza de resseguradores e quaisquer outras entidades a convite do conselho de direcção.

Artigo 35.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 36.º

Dever de sigilo

1 — Os membros dos órgãos sociais da Associação devem guardar sigilo sobre factos cujo conhecimento lhes advenha exclusivamente pelo exercício das suas funções.

2 — A violação do dever de sigilo profissional previsto no número anterior é, para além da inerente responsabilidade civil e disciplinar, punível nos termos da lei penal.

Artigo 37.º

Conservação de documentos

Os documentos da Associação serão conservados em arquivo nos termos legais aplicáveis às empresas de seguros.

CAPÍTULO VII

Disposições transitórias

Artigo 38.º

Quota mínima

Para efeitos de aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 31.º, e tendo em vista assegurar um ajustamento gradual dos valores das quotas mínimas a pagar por cada associado, a percentagem a considerar para o cálculo do valor mínimo da quota anual dos associados, no período de 2008 a 2011, não poderá ser inferior a:

- 2008 — 0,09 %;
- 2009 — 0,13 %;
- 2010 — 0,16 %;
- 2011 — 0,2 %.

Registados em 14 de Outubro de 2008, 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 54/2008, a fl. 86 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Empresarial de Ponte de Lima Eleição em 31 de Maio de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011)

Direcção

Presidente — João Carlos Vieira Pimenta, casado, em representação da empresa J. Pimenta e Filhos, L.^{da}, com sede no lugar de Sernados, freguesia da Feitosa, concelho de Ponte de Lima.

Vice-presidente — Paulino Cruz Maganete, casado, em representação da empresa TECNILIMA — Equipamentos e Serviços, L.^{da}, residente em Darque, Viana do Castelo.

Secretário — Maria Leonor Rodrigues Araújo, solteira, em representação da empresa Jorge Araújo, L.^{da}, com sede em Sernados, Feitosa, Ponte de Lima.

Tesoureiro — José Miguel Alves Vaz, casado, em representação da empresa José Miguel Alves Vaz, L.^{da}, com sede residente em Arca, Ponte de Lima.

Vogal — Filipe Osório de Sousa Felgueiras Lopes, casado, em representação da empresa Ritmos — Agência, Produção Artística e Espectáculos, L.^{da}, com sede na Rua do Dr. José Gomes Moreira, 25, Paredes de Coura.

Suplente — Carlos Manuel Pinto Correia do Lago, solteiro, em representação da empresa COOPALIMA — Cooperativa Agrícola do Vale do Lima, com sede em Sernados, Feitosa, Ponte de Lima.

Suplente — Maria do Céu Alves Fernandes Pita, casada, residente na Rua dos Cruzados, 12, 4910 Moledo, com sede no Mercado Municipal, Ponte de Lima.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor — Eleição em 30 de Abril de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2010).

Direcção

Presidente — José dos Santos Campino — José dos Santos Campino.

Vice-presidente — EQUISOR, L.^{da} — Domingos Pereira Marques.

Tesoureiro — Raul Martins Lobato, L.^{da} — José Carlos Lobato.

Vogal efectivo — A. J. Ferreira, L.^{da} — António Ferreira.

Vogal efectivo — AVÊSOR, L.^{da} — Pedro Jesus Gonçalves Lobato.

Vogal suplente — Juvenal de Lima Marta, L.^{da} — Juvenal Pedroso de Lima Marta.

Vogal suplente — João António Rosa Depas — João António Rosa Depas.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da DSV Solutions, L.^{da} — Eleição em 19 de Setembro de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

João Carlos Nunes Oliveira — bilhete de identidade n.º 2044838.

Hugo Paulo Jesus M. Sousa — bilhete de identidade n.º 8254104.

João Alberto P. Coelho — bilhete de identidade n.º 10457431.

Suplentes:

José António Jesus Santos — bilhete de identidade n.º 6231980.

Paulo Alexandre P. Cordeiro — bilhete de identidade n.º 9000867.

António Salvadinho Aleixo — bilhete de identidade n.º 4104566.

Registados em 17 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 110/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Johnsondiversey Portugal — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, foi publicada a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho, da empresa referida em epígrafe.

Assim, procede-se à sua rectificação.

Onde se lê «José Ricardo Rodrigues Mourinho» deve ler-se «José Ricardo Rodrigues Mouquinho».

