

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 14,25

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 29	P. 4383-4532	8-AGOSTO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4387
Organizações do trabalho	4484
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	4387
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos)	4388
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro e do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	4389
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	4390
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	4391
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (armazéns)	4392
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (administrativos e vendas)	4393
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	4394

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro	4396
--	------

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Revisão global	4397
— CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca — Revisão global	4420
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços. Alteração salarial e texto consolidado	4440
— CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — alteração salarial e outras	4463
— ACT olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outra	4465
— AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global	4466

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas — SINDEQ — Alteração	4484
— Sind. dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração	4497

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Professores Licenciados	4506
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento	4507
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Radiotelevisão Portuguesa, Serviço Público de Televisão, S. A.	4507
— SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Alteração	4517
— ADP — Adubos de Portugal — Alteração	4528

II — Identificação:

— Radiotelevisão Portuguesa, Serviço Público de Televisão, S. A. (Comissão e Subcomissão)	4529
— SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.	4529
— GESTNAVE — Serviços Industriais, S. A. — Substituição	4530
— ADP — Adubos de Portugal (Comissão e Subcomissão)	4530

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— Cerialis Moagens, S. A.	4531
--------------------------------	------



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Beja, se dedicam à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola ou florestal e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que no aludido distrito se dedicam à mesma actividade.

As alterações em causa actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1503, dos quais 996, correspondendo a 66,3 %, auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 22,9 % dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7,1 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas com menor dimensão (de até 10 trabalhadores) que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (48,2 %).

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como o subsídio de capatazaria em 6,5 %, o subsídio de refeição em 7 %, as diuturnidades em 5,6 % e o subsídio conferido para pequenas deslocações entre 3,6 % e 7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo ao valor das actualizações, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, ao qual não foi deduzida oposição por parte de interessados.

Assim, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, são estendidas, no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre

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

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. Segundo o estudo de avaliação do impacto da respectiva extensão, 42,73 % do total dos trabalhadores do sector auferem retribuições inferiores às convencionais, constatando-se que são as empresas dos escalões entre 21 e 50 e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

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

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de alimentação, com um acréscimo, respectivamente, de 2,88 %, 3,61 % e 14,58 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização, e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A presente extensão excluirá do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao

seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A retribuição fixada para o nível x da tabela salarial apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro e do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, e entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram, cuja actividade seja a produção, comercialização, exportação e transformação de produtos de cortiça.

As associações sindicais requereram a extensão das alterações das convenções em causa a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes.

As referidas convenções actualizam a tabela salarial. No entanto, as retribuições previstas nas convenções são diferentes, sendo substancialmente superiores as da celebrada pela AIEC.

Por outro lado, os números de trabalhadores e empregadores abrangidos pelo CCT celebrado pela APCOR referidos pela própria convenção são, respectivamente,

mais de seis e de quatro vezes superiores aos números indicados no CCT celebrado pela AIEC. Os números de trabalhadores abrangidos pelas convenções são, no essencial, confirmados pelos apurados nos quadros de pessoal de 2002.

De acordo com esta fonte, o CCT celebrado pela AIEC abrange 174 trabalhadores, com exclusão de aprendizes, praticantes e outros em situações residuais não especificadas. Relativamente aos trabalhadores a tempo completo, em número de 112, 13,4 % auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 10,7 % auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %. O CCT celebrado pela APCOR abrange 846 trabalhadores, com exclusão de aprendizes, praticantes e outros em situações residuais não especificadas. Relativamente aos trabalhadores a tempo completo, em número de 577, 8,8 % auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 3,6 % auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %.

As convenções actualizam outras prestações pecuniárias, como diuturnidades, subsídio de refeição e abono para falhas, em percentagens que variam entre 1,3 % e 47,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, mas, atendendo a que estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Ao promover a melhoria das condições de trabalho, é necessário acautelar as condições de concorrência no sector de actividade pelo que, tendo em conta a maior representatividade da convenção celebrada pela APCOR, procede-se à extensão desta convenção em todo o sector de actividade. Estende-se o CCT celebrado pela AIEC no âmbito das empresas nela filiadas, com vista a assegurar a uniformização das condições de trabalho nessas empresas.

As retribuições do CCT celebrado pela APCOR para alguns grupos de trabalhadores são inferiores à retribuição mínima mensal garantida prevista no Decreto-Lei n.º 242/2004, de 31 de Dezembro. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as retribuições da convenção inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas Regiões Autónomas, e, em qualquer caso, a extensão no território das Regiões compete aos respectivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias

e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, nem na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça, cuja actividade seja a produção, comercialização, exportação e transformação de produtos de cortiça e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida no número anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — As retribuições previstas no anexo II do contrato colectivo de trabalho referido no n.º 1 e relativas aos grupos X (servente de limpeza menor), XI, XII, XIII e XIV apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UNIHSNOR — União das Associações

da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 38, de 15 de Outubro, ambos de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações signatárias solicitaram, oportunamente, a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

O CCT UNIHSNOR/FETESE actualiza a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária (retribuições mínimas dos extras e valor pecuniário da alimentação), enquanto o CCT UNIHSNOR/FESAHT é um texto completo. No entanto, as convenções apresentam igual conteúdo na matéria coincidente.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 26 090, dos quais cerca 16 570 (63,51 %) auferem retribuições inferiores à da convenção, sendo que cerca de 6664 (25,54 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,8 %.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição dos extras e o valor pecuniário da alimentação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Atendendo a que uma das convenções regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas. Não sendo possível determinar a representatividade das associações sindicais outorgantes, procede-se à extensão conjunta das duas convenções.

No entanto, atendendo à existência de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis às actividades abrangidas, considera-se conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano econó-

mico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, ao qual não foi deduzida oposição por parte de interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a UNIHSNOR — União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho, e 38, de 15 de Outubro, ambos de 2004, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A extensão determinada na alínea a) anterior não se aplica às empresas filiadas na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e na HR-Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

2 — As retribuições previstas no anexo II, tabelas salariais de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004, para os níveis I e II, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As alterações das referidas convenções actualizam as tabelas salariais e outras prestações pecuniárias. Ambas as convenções abrangem o distrito de Faro e aplicam-se à actividade de hotelaria (alojamento); o CCT AIHSA/FESAHT aplica-se também à actividade de restauração.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço.

O CCT AIHSA/FESAHT abrange 11 398 trabalhadores na actividade de restauração e 15 069 na hotelaria. É significativo o número dos trabalhadores que auferem retribuições inferiores às convencionais: cerca de 36 % dos trabalhadores a tempo completo auferem retribuições inferiores, dos quais 18 % têm retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %.

O CCT AHETA/FETESE abrange 15 314 trabalhadores na actividade de hotelaria. O número de trabalhadores a tempo completo com retribuições inferiores às da convenção é superior a 45 %, dos quais cerca de 30 % têm retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6 %.

O CCT AIHSA/FESAHT actualiza o subsídio de alimentação em 2,7 % e 3,5 %, o abono para falhas em 3,5 % e o prémio de conhecimento de línguas em 2,5 %. O CCT AHETA/FETESE actualiza o subsídio de alimentação em 2,6 % e 4,3 % e o abono para falhas e o prémio de conhecimento de línguas em 2,6 %.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores de ambas as convenções, justifica-se incluí-las na extensão.

Não sendo possível determinar qual das convenções é mais representativa na actividade de hotelaria por ambas abrangida, procede-se à extensão conjunta das duas convenções.

A actividade de restauração é ainda regulada por outras convenções colectivas aplicáveis no distrito de Faro, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções

apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, ao qual não foi deduzida oposição por parte de interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro de Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2003, são estendidas, no distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de hotelaria (alojamento) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros são, ainda, estendidas, no distrito de Faro:

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

3 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho tituladas por empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal.

4 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas nas alterações das convenções referidas no n.º 1 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (armazéns).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC —

Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

De acordo com os quadros de pessoal de 2002, o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções dos sectores em causa é de 5185. Confrontado este número com os indicados pelos outorgantes de cada uma das convenções verifica-se que a extensão abrangerá 1244 trabalhadores, correspondendo a cerca de 24 % do total dos trabalhadores de armazéns destes sectores. Todavia, os quadros de pessoal não permitem determinar as retribuições praticadas para as diversas categorias profissionais abrangidas pelas convenções anteriores do sector, inviabilizando a avaliação do impacto da extensão nas retribuições.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (armazéns).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administra-

tivos, Serviços e Novas Tecnologias e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (administrativos e vendas).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho (administrativos) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15 e 16, de 22 e 29 de Abril, ambos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho (administrativos) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15 e 16, de 22 e 29 de Abril, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

De acordo com os quadros de pessoal de 2002, o número de trabalhadores abrangidos pelas convenções dos sectores em causa é de 2600. Confrontado este número com os indicados pelos outorgantes de cada uma das convenções verifica-se que a extensão abrangerá 1114 trabalhadores, correspondendo a cerca de 43 % do total dos trabalhadores administrativos e vendas destes sectores. Todavia, os quadros de pessoal não permitem determinar as retribuições praticadas para as diversas categorias profissionais abrangidas pelas convenções anteriores do sector, inviabilizando a avaliação do impacto da extensão nas retribuições.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para os sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral (administrativos e vendas).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (administrativos) entre a AEVP — Associação das

Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 15 e 16, de 22 e 29 de Abril, ambos de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes das convenções, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a APED — Assoc. Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 22 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, abrange as relações de trabalho entre as empresas de comércio a retalho em supermercados e hipermercados (CAE 52111) e ainda grandes superfícies especializadas, designadamente dos CAE 52120, 52463, 52471, 52481, 52484, 52485 e 52488, filiadas na referida associação de empregadores e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 39 554, dos quais 10 192 (25,77 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 7517 (19 %) têm retribuições inferiores às convencionais até 2,5 % e 1299 (3,28 %) têm retribuições inferiores em mais de 6,5 %.

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

Foi actualizado o subsídio de alimentação com um acréscimo de 2,5 % e 3,3 % (nas tabelas A e B) e o abono para falhas com acréscimo de 2,4 % e 2,6 %, consoante as tabelas. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção aplicaram-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica abrangida em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, que, entretanto, foi revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março.

No entanto, ouvida a Direcção-Geral da Empresa, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão desta convenção abrangerá, para além das relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras, as empresas que:

- a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

- b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 15 000 m²;
- d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Atendendo a que o CCT objecto desta extensão regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector e tem em consideração a existência de outras convenções colectivas potencialmente aplicáveis à actividade regulada.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Ao abrigo do artigo 575.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade económica de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, desde que o estabelecimento em que a actividade é exercida obedeça a uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m²;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro, 3, de 22 de Janeiro,

4, de 29 de Janeiro, e 5, de 8 de Fevereiro, todos de 2005, objecto de rectificação, respectivamente, as duas primeiras no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março, as duas últimas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio, todos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 27 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro, 3, de 22 de Janeiro, 4, de 29 de Janeiro, e 5, de 8 de Fevereiro, todos de 2005, objecto de rectificação, respectivamente, as duas primeiras no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março, as duas últimas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio, todos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

2 — Foi, oportunamente, solicitada por associações signatárias a extensão das aludidas convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

3 — As convenções colectivas de trabalho em causa actualizam as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária e apresentam conteúdo semelhante.

4 — O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector de actividade em que se enquadram as convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas entre 2003 e 2004.

O número de trabalhadores a tempo completo (depois de excluir o residual) é de 11 310, dos quais 42,24 % (4777) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 26,80 % (3031) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,9 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

5 — Por outro lado, as convenções actualizam também a retribuição do abono para falhas, das diuturnidades e do subsídio de alimentação entre 2,75 % e 4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam

avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

6 — Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

7 — Não sendo possível determinar a representatividade das associações sindicais outorgantes procede-se à extensão conjunta das convenções.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados

entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e, ainda, entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro, 3, de 22 de Janeiro, 4, de 29 de Janeiro, e 5, de 8 de Fevereiro, todos de 2005, objecto de rectificação, respectivamente, as duas primeiras no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março, e as duas últimas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio, todos de 2005, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores do sector de actividade abrangido pelas convenções não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate,

desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 3800 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão,

por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

I — Condições gerais de admissão:

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

- a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

II — Condições específicas de admissão:

- a) Trabalhadores fogueiros — reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) Trabalhadores motoristas — só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;
- c) Trabalhadores metalúrgicos — praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;
- d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhado-

res de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;
- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III — Admissão de trabalhadores:

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde constem: a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas.

3 — Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão.

5 — Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por período de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por

período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
- b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente e um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro;

B) Trabalhadores motoristas — todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor;

C) Trabalhadores metalúrgicos — o número de praticantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

Cláusula 12.^a

Acessos

I — Normas genéricas

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II — Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

1) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2):

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos 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, segundo grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

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

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.^a ao fim de dois anos.

2) Os profissionais metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

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

D) Trabalhadores em carnes:

1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão.

2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 13.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o

trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os compa-

- nheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
 - e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
 - f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
 - g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
 - h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
 - i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

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

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho donde constem o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o Sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao Sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5 — A alteração constante do número anterior terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 75 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7 — Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

9 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

Cláusula 19.^a

Horário especial

1 — Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2 — Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3 — O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho nocturno previsto neste CCT.

4 — Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 20.^a

Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (oito horas) poderá ser aumentado até no máximo duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4 — O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.^a

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.^a

Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista distribuidores

1 — Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por «horário móvel» aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 26.^a, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

8 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo de duzentas horas por ano por trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «trabalho nocturno» o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se «período de trabalho nocturno» o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que afigure subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém

o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 26.^a

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

- a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho suplementar, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 22.^a;
- b) Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado, implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Mapas de horários de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 29.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 30.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se «pequenas deslocações» todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 31.^a

Princípio geral

1 — Entende-se como «transferência de local de trabalho» toda e qualquer alteração do contrato, ainda

que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 32.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde preste serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito a indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por «prejuízos sérios» entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 33.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como «transferência individual».

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como

qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se «retribuição de trabalho» aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 17,10.

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 36.^a

Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

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

Cláusula 37.^a

Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 17,10 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % na primeira hora se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

- b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- c) 150 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2.

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

- Pequeno-almoço — € 2,80;
- Diária completa — € 36;
- Almoço ou jantar — € 11,50;
- Dormida com pequeno-almoço — € 21;
- Ceia — € 6,10;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de 1 l de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 44.^a

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 21,50 mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 45.^a

Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 43.^a e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

4 — O disposto no n.º 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 46.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 47.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 48.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 49.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 50.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do

trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.^a

Duração do período de férias

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

2 — O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — 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 no máximo 20 dias úteis.

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

5 — 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 no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

10 — O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 52.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 53.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Fixação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 55.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 57.^a

Cumulação de férias

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 civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 58.^a

Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 59.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 60.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 61.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 62.^a

Definição de falta

1 — Entende-se por «falta» a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 63.^a

Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 64.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do cadamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não seja imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lhe concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 65.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 67.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 64.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controlo por parte da empresa.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue 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 das disposições legais sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no

número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 69.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 70.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido e 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 pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 71.^a

Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 72.^a

Caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 73.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 74.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se «justa causa de rescisão do contrato» o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- 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 à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas *b*) e *i*) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 75.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 95.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 76.^a

Denúncia unilateral 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 do aviso prévio em falta.

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 77.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 79.^a

Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 80.^a

Retribuições devidas

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 74.^a e na cláusula 76.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 81.^a

Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

- a)* 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 grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b)* A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;
- c)* A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d)* A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos incluindo retribuição;

- e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e) deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 83.^a

Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais apli-

cáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 84.^a

Formação profissional

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

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 85.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, quer de doença, quer de acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

Aplica-se o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

CAPÍTULO IX

Segurança social e outras regalias sociais

Artigo 87.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 88.^a

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 89.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Artigo 90.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 91.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivo de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 92.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 93.^a

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

Cláusula 94.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 95.^a

Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil, no total, 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 97.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do

poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 98.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao Sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 99.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria,

bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, e as convenções subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004.

Cláusula 100.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 101.^a

Multas

1 — O incumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 102.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Junho de 2005.

Cláusula 103.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

Cláusula 104.^a

Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um 5.º elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória quarenta e oito horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

A) Encarregado de matadouro

Encarregado de matadouro. — É o profissional que, sob a orientação directa da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Fogueiro. — É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém

Apontador. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, de tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central

ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro-encarregado/chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado de expedição. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor. — É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas

Ajudante de motorista-distribuidor. — É o profissional que acompanha o motorista, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Nota. — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

F) Trabalhador da construção civil

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que, sob a orientação do pedreiro, colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos

Ajudante de mecânico de automóveis. — É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro mecânico. — É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção das instalações eléctricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Manipulador. — O trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

Pendurador. — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Aproveitador de subprodutos. — É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

Praticante. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador da apanha. — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação. — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que, predominantemente, se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.^a sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Encarregado de matadouro	571
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspector de vendas	508,50
III	Motorista de pesados	493

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
IV	Aproveitador de subprodutos Caixeiro de 1. ^a Fogoeiro Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista Pendurador Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	456
V	Ajudante de motorista/distribuidor ... Apontador Caixeiro de 2. ^a Expedidor Mecânico de automóveis de 2. ^a Pedreiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	417
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação Manipulador Telefonista de 2. ^a	405,50
VII	Caixeiro de 3. ^a Empregado de refeitório Guarda Mecânico de automóveis de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o período Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de pedreiro	394
VIII	Ajudante de fogoeiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico ... Ajudante de serralheiro civil Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o período Trabalhador da apanha	382
IX	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Praticante de caixeiro Praticante Servente de limpeza	377

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/chefe de secção;
Encarregado de expedição;
Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador;
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador;
Expedidor;
Foguetiro;
Mecânico de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Oficial electricista;
Pedreiro;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados:

Ajudante de motorista-distribuidor;
Empregado de refeitório;
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de
congelamento;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A-2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante;
Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de foguetiro;
Ajudante de mecânico de automóveis;
Ajudante de serralheiro civil;
Ajudante de serralheiro mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 9 de Junho de 2005.

Pela ANCAVE — Associação dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras
de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo SINTRAS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e
Similares:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante,
Energia e Foguetiros de Terra:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 27 de Julho de 2005, a fl. 102 do
livro n.º 10, com o n.º 179/2005, nos termos do
artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei
n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMA- MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território do con-
tinento à actividade desenvolvida pelas empresas de
estiva e obriga, por um lado, todas as empresas que
se encontram filiadas nas associações AOPL — Asso-
ciação de Operadores do Porto de Lisboa, AOPDDL —
Associação dos Operadores Portuários dos Portos do
Douro e Leixões, AOPS — Associação Marítima e Por-
tuária do Sul e ANESUL — Associação dos Agentes
de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias do
Sul e, por outro, todos os trabalhadores que prestem
ou venham a prestar serviço naquelas empresas repre-
sentados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha
Mercante, Agências de Navegação, Transitários e
Pesca — SIMAMEVIP.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam
mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste
contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam
actividades específicas relacionadas com a actividade
portuária no âmbito do presente contrato, desde que
por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas
as disposições legais imperativas vigentes em cada
momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo só é apli-
cável aos trabalhadores que, pertencendo às empresas
referidas nos números anteriores, exerçam as suas fun-
ções exclusiva ou predominantemente nos sectores de
actividade específicos dos operadores portuários e, bem
assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma
exclusiva ou predominante, a sua profissão nestes sec-
tores, tenham estabelecido com a empresa acordo
expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável
este CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos
da lei, substituindo global e automaticamente a con-
venção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre
as partes outorgantes, publicada no *Boletim do Trabalho
e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1987,
com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho
e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003,
e terá a duração mínima de dois anos, abrangendo 332
trabalhadores e 18 empresas.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a
matéria relativa à tabela salarial (anexo II), a qual terá
a duração mínima de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão e contrato de trabalho

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 3.^a

Situação contratual e entidades empregadoras

1 — Os trabalhadores a que este instrumento de regulamentação colectiva se aplica estão ligados por contrato de trabalho às respectivas entidades empregadoras.

2 — O contrato de trabalho, bem como as respectivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador.

3 — As entidades empregadoras podem acordar com os trabalhadores do respectivo quadro as condições de prestação do trabalho que melhor se adaptem às necessidades da empresa, com observância da lei geral e deste CCT.

Cláusula 4.^a

Período experimental

A matéria relativa ao período experimental será regida pela lei geral do trabalho.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo resolutivo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, na parte em que não contrariem as disposições legais específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 6.^a

Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral, podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT, na proporção do respectivo período normal de trabalho prestado.

4 — No preenchimento de vagas a tempo completo deverá ter prioridade, em igualdade de condições, o trabalhador que vinha exercendo essas funções a tempo parcial.

SECÇÃO II

Enquadramento profissional

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais são as constantes do anexo I, «I — Categorias profissionais».

SECÇÃO III

Substituição e transferência

Cláusula 8.^a

Substituição interina

1 — Entende-se por substituição interina a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora expressamente comunicar o contrário ao substituto.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30% por ano, a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição de outro que se encontre de licença sem retribuição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 10% por ano, a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando continuar a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 9.^a

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contra-

tado, podendo, todavia, a entidade empregadora encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, quando o interesse da empresa o exija.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, e salvo regime em contrário constante deste CCT, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

5 — O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Cláusula 10.^a

Efeitos retributivos

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 11.^a

Transferência de trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso do n.º 1, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

6 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para um local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 12.^a

Contagem de tempo de serviço na empresa ou em empresa do grupo

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adaptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes referidas no anexo III;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizados o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perdas da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- l) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade

e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e à sua remessa ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horários e descanso semanal

Cláusula 17.^a

Horário normal de trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração semanal de trinta e cinco horas e o dos trabalhadores operacionais quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

Cláusula 18.^a

Intervalos para descanso

Os períodos normais de trabalho diário referidos no artigo anterior serão interrompidos, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá, em princípio, ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros;
- d) Dos trabalhadores que a entidade patronal destaque para exercerem a actividade em exposições e feiras.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A 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 quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

4 — O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do n.º 1 deste artigo é de:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

5 — As entidades empregadoras deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

Cláusula 21.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo, ou entre as 0 e as 24 horas de qualquer um dos dias feriados previstos na cláusula 35.^a

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório têm direito

a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

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

5 — O direito ao descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando o tempo de trabalho suplementar perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 — As folgas previstas no número anterior não poderão em caso algum ser remíveis em dinheiro.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de quatro horas e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por sete horas.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 23.^a

Horários diferenciados

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador horários diferenciados, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Com o acordo das partes, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos e, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no controlo de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com a movimentação de cargas.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e a retribuição não compreende em si a remuneração devida por trabalho eventualmente prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e, bem assim, em dias feriados.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito do trabalhador ao período mínimo de descanso diário nos termos da lei.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 25.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 26.^a

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

Cláusula 26.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito, em cada ano civil, a um período de férias mínimo de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

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

4 — Durante esse período, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 27.^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 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Marcação do período de férias

1 — Na marcação do período de férias devem ser tomados em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores, por forma que se obtenha o acordo das partes quanto ao respectivo período.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem os trabalhadores do mesmo estabelecimento, serviço ou sector elaborar e apresentar à entidade empregadora, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias que assegure o regular funcionamento da respectiva actividade, respeitando, quando for caso disso, o princípio da rotatividade e o regime previsto no n.º 6.

3 — Se, na perspectiva da empresa, o plano de férias não assegurar o funcionamento regular da actividade em causa, deverão a entidade patronal e os trabalhadores entabular conversações que, valorando as razões objectivas da divergência, permitam introduzir nesse plano os reajustamentos indispensáveis à satisfação dos legítimos interesses que lhes assistam.

4 — Salvo acordo dos trabalhadores em contrário, as férias deverão se gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em períodos interpolados, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

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

Cláusula 29.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 30.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição

correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 31.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Se, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após seis meses completos de duração do trabalho, a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efectivo.

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

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

Cláusula 32.^a

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão suspensas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula 30.^a

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade

manifestada, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 33.^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 a entidade empregadora o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, confere à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e correspondente subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 34.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo, 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.

SECÇÃO III

Feriados

Cláusula 35.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora os possa compensar com trabalho extraordinário.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 36.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado em cada dia.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

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

Cláusula 37.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos 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 da lei geral e da legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas, sem prejuízo do que sobre esta matéria dispõe o Regulamento do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições e 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.

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

Cláusula 38.^a

Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastos e enteados);
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 39.^a

Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho resultar de prisão preventiva ou a detenção do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas justificadas.

2 — Se a situação prevista no número anterior se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, consideradas injustificadas.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a antecedência mínima de cinco dias, as suas ausências ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da segurança social, salvo impossibilidade devidamente justificada.

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

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 37.^a, que excedam os limites estabelecidos no Regulamento do Código do Trabalho;
- d) As faltas a que se refere a cláusula 39.^a do presente contrato colectivo;
- e) Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, a 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 de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia de falta, considerando-se ainda que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre também em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinarem a 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.

SECÇÃO V

Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

Cláusula 44.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar ou serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

6 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 45.^a

Licenças sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Remuneração do trabalho

SECÇÃO I

Disposições genéricas

Cláusula 46.^a

Definição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 47.^a

Forma de pagamento

1 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento, ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) São suportadas pela entidade patronal as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;
- c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

3 — A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

Cláusula 48.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Salvaguardado o despedimento do trabalhador com justa causa e a necessidade de o trabalhador cum-

prir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

SECÇÃO II

Prestações regulares

Cláusula 49.^a

Remuneração base

A remuneração base mensal mínima é a constante do anexo II do presente CCT.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — Por cada período de três anos na mesma categoria profissional e na mesma empresa, cumulativamente, o trabalhador adquire o direito a uma diuturnidade.

2 — O limite máximo do número de diuturnidades é de cinco.

3 — O valor da diuturnidade é o constante do anexo II do presente CCT.

4 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao número de horas de trabalho prestado mensalmente, não devendo esse valor ser inferior a 30 % do fixado para os trabalhadores a tempo inteiro.

5 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, só será considerado o tempo de serviço decorrido após 31 de Outubro de 1970.

Cláusula 51.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30 % da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalha-

dor a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifiquem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores, estes terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

SECÇÃO III

Prestações variáveis

Cláusula 54.^a

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados é a seguinte:

- a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 22 horas:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 1,5 \times THS$$

para a primeira hora;

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 1,75 \times THS$$

para a segunda hora e seguintes;

- b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 22 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 2 \times THS$$

- c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 2,25 \times THS$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

- a) *RIM* — remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
b) *M* — meses;
c) *HTS* — horas normais de trabalho semanal;
d) *S* — semanas;
e) *THS* — total das horas de trabalho suplementar.

SECÇÃO IV

Outras prestações

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no n.º 2 desta

cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, cujo valor é o constante do anexo II do presente CCT.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas;
b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
d) Ceia — quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora.

3 — Será também concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia-hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar — Transportes

Quando o trabalho suplementar nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 57.^a

Abonos para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou equiparados têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro correspondente a 8% da remuneração prevista para o primeiro-oficial.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa ou equiparados têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou do mesmo nível remuneratório que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 58.^a

Comparticipação das despesas da almoço

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, cujo valor é o constante do anexo II do presente CCT.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 59.^a

Transportes em serviço

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina sem chumbo;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina sem chumbo;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina sem chumbo.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, sem culpa do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, sem culpa do trabalhador, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize sistematicamente em serviço o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

CAPÍTULO VI

Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

Cláusula 61.^a

Encerramento do escritório

1 — Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime do despedimento colectivo.

2 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência da empresa e no caso de redução temporária dos períodos normais de trabalho, por motivos respeitantes à entidade empregadora, observar-se-á o regime previsto na legislação aplicável.

Cláusula 62.^a

Transmissão do estabelecimento

À transmissão da empresa ou de estabelecimento aplica-se o disposto nos artigos 318.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 63.^a

Incorporação de empresa

A incorporação por empresa abrangida pelo presente contrato de outra ou de outras empresas obriga a primeira a recrutar todo o pessoal da segunda, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da incorporada.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

2 — Para efeitos das indemnizações previstas na lei e neste CCT, considera-se um valor mínimo equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 65.^a

Condições do exercício

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 — O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos 30 ou 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

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

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 — Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia da mesma ao sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis após a recepção da cópia da nota de culpa para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais de oito dias úteis.

5 — Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 — Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova, havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 — A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

Cláusula 68.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 — O sindicato representativo do trabalhador será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 69.^a

Graduação das sanções

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

2 — A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a graduação da eventual sanção a aplicar.

3 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao compor-

tamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalho com outros trabalhadores da empresa e todas as circunstâncias relevante do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando a correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 67.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos deste CCT.

2 — Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar pela indemnização prevista na cláusula 64.^a, n.º 2.

CAPÍTULO IX

Subsídio por doença e por morte do trabalhador

Cláusula 71.^a

Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença ou acidente, esta pagá-lo-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento de subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25 % da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o

limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4 — O pagamento por parte da empresa do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3 não a eximem da obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

Cláusula 72.^a

Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge, filhos menores ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 5 anos a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 73.^a

Licença por maternidade

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

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao

parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Cláusula 74.^a

Licença por paternidade

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

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de 3 meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 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 mãe tem 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 é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com esta resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe pode ter ausência interpolada ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 76.^a

Direitos específicos

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até um ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 77.^a

Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que, previamente, tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

Cláusula 78.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 79.^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 em 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 80.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 81.^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 seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação 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 assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

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

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 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.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 82.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Regulamento do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 83.^a

Actividade sindical

1 — O regime da actividade sindical é o previsto na lei.

2 — As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser envidadas ao sindicato signatário até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada um dos sindicatos signatários e um representante de cada uma das associações de empregadores igualmente signatárias.

2 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas, através de carta com aviso de recepção enviada à outra com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

7 — A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela do trabalho

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 85.^a

Manutenção de direitos e remissão para a lei

1 — As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — Às matérias não reguladas neste contrato será aplicável a legislação geral do trabalho.

ANEXO I

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho são as seguintes:

Serviços administrativos	Serviços operacionais
Chefe de serviços.	
Chefe de secção.	
Primeiro-oficial.	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
Segundo-oficial.	

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete	Praticante estagiário ou segundo-contínuo.	Promoção automática após completar 2 anos de serviço na categoria.
Praticante estagiário	Praticante	Promoção após completar 1 ano de serviço na categoria.
Segundo-contínuo e segundo-porteiro.	Aspirante	Por escolha da entidade empregadora e aprovação em prova de conhecimentos gerais e específicos, escrita e ou oral.
	Primeiro-contínuo e primeiro-porteiro.	Completar 2 anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Cobrador, primeiro-contínuo, primeiro-porteiro e telefonista.	Aspirante	Por escolha da entidade empregadora e aprovação em prova de conhecimentos gerais e específicos, escrita e ou oral.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar 2 anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.

Serviços administrativos	Serviços operacionais
Terceiro-oficial.	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.
Aspirante. Cobrador.	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda/rondista/vigilante. Operador de máquinas.
Primeiro-porteiro. Primeiro-contínuo. Telefonista.	
	Servente. Embalador.
Praticante.	
Segundo-contínuo. Segundo-porteiro. Auxiliar de limpeza.	
Praticante estagiário.	
	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre. Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre.
Paquete.	

II — Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para ingressar em cada uma das categorias profissionais são a escolaridade mínima obrigatória e 16 anos de idade.

III — Condições de promoção

1 — As promoções à categoria superior dependem da iniciativa das empresas, devendo os trabalhadores satisfazer as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar 4 anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar 5 anos de serviço na categoria, salvo fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora.
Primeiro-oficial	Chefe de secção	Por escolha.
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a fundamentação de inaptidão por parte da entidade empregadora, poderá requerer a realização de uma prova de conhecimentos nos termos do número seguinte.

3 — A matéria que constitui objecto da prova de conhecimentos será definida pela empresa e atempadamente divulgada pelos interessados, podendo aquela substituir a prova por uma avaliação de desempenho ou por aquisição de formação profissional.

IV — Definição de funções

1 — *Chefe de serviços.* — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

2 — *Chefe de secção.* — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende, dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

3 — *Oficiais (primeiro, segundo e terceiro).* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pes-

soal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

4 — *Aspirante.* — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

5 — *Cobrador.* — É o trabalhador que fora do escritório da entidade empregadora efectua, normal, regular e predominantemente, recebimentos, pagamentos ou depósitos.

6 — *Contínuo.* — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

7 — *Porteiro.* — É o trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e recebe a correspondência.

8 — *Telefonista.* — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

9 — *Auxiliar de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

10 — *Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

11 — *Praticante estagiário*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

12 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

13 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

14 — *Encarregado de parque de contentores*. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

15 — *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, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

16 — *Fiel do parque de contentores*. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

17 — *Conferente de armazém*. — É o trabalhador que verifica, controla e regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

18 — *Conferente do parque de contentores*. — É o trabalhador que verifica, controla e regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

19 — *Guarda, rondista e vigilante*. — É o trabalhador maior de 21 anos que vela pela defesa e preservação das instalações e de outros valores em instalações da entidade empregadora.

20 — *Operador de máquinas*. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas.

21 — *Servente*. — É o trabalhador que cuida do arrumo de equipamentos, mercadorias ou produtos em câmaras, armazéns ou outros locais e executa outras tarefas indiferenciadas.

22 — *Embalador*. — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas como de grandes dimen-

sões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

23 — *Praticante estagiário de armazém*. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

ANEXO II

Tabela de remunerações

Categorias profissionais		Remuneração (em euros)
Serviços administrativos	Serviços operacionais	
Chefe de serviços		1 179,10
Chefe de secção		1 002,30
Primeiro-oficial	Encarregado de armazém . . . Encarregado de parque de contentores.	910,60
Segundo-oficial		866,70
Terceiro-oficial	Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	810,10
Aspirante Cobrador	Conferente de armazém Conferente de parque de con- tadores.	715,30
Primeiro-porteiro Primeiro-contínuo Telefonista	Guarda/rondista/vigilante . . . Operador de máquinas	
	Servente Embalador	
Praticante		574,20
Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza . . .		574,20
Praticante estagiário		494,10
	Praticante estagiário de arma- zém — 1.º semestre. Praticante estagiário de arma- zém — 2.º semestre.	404,20 530,80
Paquete		397,40

A retribuição mensal das auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento por hora de € 3,30.

Tabela de remunerações acessórias

	Euros
Diuturnidades	21,64
Comparticipação de despesas de almoço	9,50
Trabalho suplementar — refeições:	
Pequeno-almoço	2,74
Almoço/jantar	10,20
Ceia	6,82

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO III
Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas,

enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Todos os locais destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação de ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

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

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 2 de Maio de 2005.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

Arlindo de Campos Machado, mandatário.

Pela AOPPD — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

João Manuel Lima de Oliveira Valença, mandatário.

Pela AOPS — Associação Marítima e Portuária do Sul:

Ana Maria do Vale Gonilho, mandatária.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL:

Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Depositado em 25 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 176/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços. Alteração salarial e texto consolidado.

O CCT entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, e alterado posteriormente, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 350 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação, ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato de trabalho por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

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

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 12.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda, ou seja, superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

- c) Local e período normal de trabalho;
d) Data de início do contrato;
e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

Cláusula 17.^a-A

Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (de oito horas), ou de horários de menor duração, poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da empresa.

4 — O presente regime será afixado com antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevisível, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 18.^a

Intervalos de descanso

- 1 —
2 —

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
2 —

- 3 —
 4 —
 5 —

6 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano, por trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 26.^a

Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regu-

lares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 28.^a

Conceito de retribuição

- 1 —
 2 —
 3 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou méritos profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de 6 % sobre a remuneração mínima para a categoria. Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 31.^a

Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

- Pequeno-almoço — € 2,80;
 Diária completa — € 36;
 Almoço ou jantar — € 11,50;
 Dormida com pequeno-almoço — € 21;
 Ceia — € 6,10;

ou, se a empresa o preferir, ao pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

- b)
 2 —
 3 —

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — 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.

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

5 — 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.

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas falta justificadas:

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

2 —

Cláusula 68.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não

devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 72.^a

Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

- a) 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 grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição. No entanto deve, sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;
- c) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição;
- e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao tra-

balho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de parto nado-morto, a licença, com efeitos previstos nesta cláusula, será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
1	Chefe de escritório Contabilista	689
2	Chefe de departamento Chefe de serviços Programador	639
3	Chefe de secção Guarda-livros	597
4	Escrutinário principal	552
5	Caixa Primeiro-escreiturário Operador mecanográfico	511
6	Segundo-escreiturário Operador de máquinas de contabilidade	459
7	Terceiro-escreiturário Perfurador-verificador Telefonista de 1. ^a	412
8	Telefonista de 2. ^a	379

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
9	Estagiário/dactilógrafo	375
	Guarda	
	Contínuo	
	Porteiro	
10	Paquete	301

Lisboa, 31 de Maio de 2005.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT;

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado da FETESE.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 54 empresas, num total de 350 trabalhadores.

3 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação, ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

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 é válido pelo período de 12 meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

I — Idade mínima de admissão. — A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos, com as seguintes excepções:

Paquetes — 15 anos;
Telefonistas — 18 anos;
Cobreadores — 18 anos;
Contínuos, guardas e porteiros — 21 anos.

II — Condições especiais de admissão:

A) Profissionais de escritório:

1 — As habilitações mínimas para ingresso na profissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais equivalentes.

2 — O disposto na alínea anterior não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus.

B) Para os restantes trabalhadores serão exigidas as habilitações mínimas legais.

III — Admissão de trabalhadores:

- As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, deverão consultar o sindicato respectivo, por carta registada, obrigando-se este a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, de onde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas;
- Para os efeitos da alínea anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos na alínea anterior;
- As entidades patronais deverão dar, em igualdade de circunstâncias, preferências aos inscritos no registo de desempregados do sindicato;
- Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato de trabalho por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo

referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direcção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

4 — No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para os contratos a termo certo de duração ou previsão de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalho desde o início daquele período.

6 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 6.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se durante o período de substituição a sua actividade se tiver revelado insuficiente.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o seu esforço foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador substituído.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as respectivas funções constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa; nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representantes dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeite, as quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal dêem autorização escrita, acompanhadas dos mapas discriminativos, editados pelos respectivos sindicatos.

6 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 10.^a

Proporções mínimas

1 — O número de trabalhadores classificados como escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores mecanográficos, operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores mecanográficos.

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das classes inferiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

3 — O número total de estagiários para escriturário não poderá ser superior a 25 % do de escriturário ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — Sempre que da aplicação da regra enunciada no número anterior se não apurar número certo, o resultado encontrado será arredondado por excesso para a unidade imediatamente superior.

5 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

Cláusula 11.^a

Acesso

I — Normas genéricas:

1 — Para o efeito de preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto quanto às promoções previstas no n.º II, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

II — Acesso obrigatório:

1 — Os estagiários são promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos de estágio. Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem os 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

2 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas de contabilidade de 2.^a, o operador mecanográfico de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o rececionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o telefonista de 2.^a, o contínuo de 2.^a, o porteiro de 2.^a e o guarda de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias de trabalhadores de escritório, a seguir à obtenção das habilitações exigidas na cláusula 3.^a para estes profissionais.

5 — O acesso referido no número anterior poderá ser precedido de estágio, em caso de categorias que o tenham, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

6 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto nos números anteriores ingressarão automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro, logo que atinjam 18 anos de idade.

Cláusula 12.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e condições da lei geral de trabalho.

2 — Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3 — Os contratos a termo incerto caducam quando, prevendo-se a ocorrência de termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6 — A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada

mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data e início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

10 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, se desenvolvida de acordo com o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 65.^a

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 14.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador prejuízo na sua situação profissional.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas

directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e sempre que tiverem de fazer alguma admoestação devem agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando, designadamente, o princípio trabalho igual salário igual seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço, a categoria e os outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não seja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;
- i) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- j) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- k) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas semanais e oito horas diárias, dis-

tribuídas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

3 — Todos os trabalhadores têm o direito a um intervalo de dez minutos para pequeno-almoço ou lanche em cada período de horário diário, sem prejuízo da normal actividade do escritório.

4 — No estabelecimento de horário de trabalho deverão ser sempre ouvidos os trabalhadores, através da comissão de trabalhadores ou delegados sindicais.

Cláusula 17.^a-A

Regime especial de adaptabilidade

1 — Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidade de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (de oito horas), ou de horários de menor duração, poderá ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não poderá ser superior a duas horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da empresa.

4 — O presente regime será afixado com antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevisível, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5 — O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 18.^a

Intervalo de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3 — O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e ou sanitários.

4 — Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que

os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 19.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar trabalho em dias de descanso semanal e feriados sem o seu prévio acordo.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

3 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

4 — É aplicável ao trabalho prestado nos dias de descanso e feriados o previsto no n.º 4 da cláusula seguinte.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis e imprescindíveis poderá haver lugar a trabalho suplementar.

3 — Em caso de força maior ou na eminência de prejuízos graves não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação do trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho suplementar a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo de horas prestadas por cada trabalhador em livro próprio.

5 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar previsto nesta cláusula e na cláusula anterior deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado, através de recibo devidamente discriminado.

6 — O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de duzentas horas por ano, por trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno não terá direito ao acréscimo devido por trabalho nocturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos nocturnos e diurnos, alternados.

4 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

5 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de fiscalização ou cuja natureza do serviço o aconselhe.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 23.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas com as alterações introduzidas deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 24.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente

serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

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

Cláusula 25.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1 e que impossibilitem o regresso do trabalhador, até duas horas após o horário, este terá direito, para além do disposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferência

Cláusula 26.^a

Princípio geral

1 — Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata da retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2 — Não é havida como transferência ou alteração do contrato a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a actividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3 — Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para esse efeito.

Cláusula 27.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 67.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — No caso de transferência de acordo com o n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Não se consideram retribuições:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou méritos profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de 6 % sobre a remuneração mínima para a categoria. Nos impedimentos dos titulares os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

Cláusula 29.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 30.^a

Cálculo de retribuição

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula seguinte:

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

Cláusula 31.^a

Salário igual para trabalho igual

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato que para trabalho igual salário igual.

2 — São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objectivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores entre outras.

Cláusula 32.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores sem acesso automático ou obrigatório têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, a diuturnidades de 5 % sobre a remuneração mínima prevista para o primeiro-escriturário no anexo II, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 — Nenhum trabalhador, à data da publicação deste contrato, terá direito a mais de uma diuturnidade.

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal do trabalho efectivamente prestado acrescida de 75 %.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal do trabalho efectivamente prestado, acrescida de 100 %.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro,

um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo se esta se verificar na 1.^a quinzena.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — € 2,80;
Diária completa — € 36;
Almoço ou jantar — € 11,50;
Dormida com pequeno-almoço — € 21;
Ceia — € 6,10;

ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o coeficiente 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 7 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,85 por dia de trabalho efectivamente prestado, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 38.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números dos inscritos na segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 40.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas suplementares ou a trabalho no dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 41.^a

Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado.

3 — Têm direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 — O período de férias acima referido é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de Outubro e 1 de Maio.

3 — 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.

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

5 — 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.

6 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, nos termos da lei.

7 — No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

9 — Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula.

10 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondente ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 45.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 46.^a

Fixação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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 — Na marcação de férias será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, prestando serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se, justificadamente, lhes for impossível.

Cláusula 47.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias nos termos da cláusula seguinte nem o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 48.^a

Gozo seguido de férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 49.^a

Acumulação de férias

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 civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 50.^a

Impedimentos no período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador adoecer e ficar impedido de gozá-las, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 51.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo por isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade do gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 52.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o correspondente às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 53.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licença sem vencimento

Cláusula 54.^a

Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 55.^a

Tipos de justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros, noras, durante cinco dias consecutivos desde o conhecimento, mas nunca depois de 15 dias da data do falecimento. O mesmo regime poderá ser aplicado quando falecer irmão ou pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos desde o conhecimento, mas nunca depois de 15 dias da data do falecimento;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente no exercício de funções em associações sindicais, instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários no exercício dessas funções.

2 — As entidades patronais poderão exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três de faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 59.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 58.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas motivadas por doença ser, sempre que exigido, provadas com atestado médico.

Cláusula 60.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue 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 das disposições legais aplicáveis sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis sobre a segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na cláusula 67.^a

Cláusula 61.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Rescisão por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 64.^a

Caducidade do contrato

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito, nomeadamente:

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

2 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 65.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, ou sendo devolvida a carta com aviso de recepção, 15 dias após a afixação no local habitual de informação aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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, no âmbito da empresa, da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i*) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, sobre 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 de produtividade do trabalhador;
- m*) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a*) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b*) Transferência do local de trabalho contra o disposto na lei e neste contrato;
- c*) Falta reiterada de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d*) Violação reiterada das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e*) Aplicação de sanção abusiva;
- f*) Falta reiterada de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g*) Lesão reiterada de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- h*) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato do trabalhador nos termos das alíneas *b*) a *h*) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 67.^a

Cláusula 67.^a

Despedimentos

1 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 81.^a

2 — 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.

3 — Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter 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.

4 — Nos termos da lei, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no número seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

5 — O trabalhador abrangido pelo disposto na cláusula 13.^a, n.º 2, tem direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 68.^a

Denúncia unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo

comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 68.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revejam a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova de ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral do trabalho.

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 69.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer

afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 70.^a

Situação de falência

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 71.^a

Retribuições devidas

1 — Salvo as hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 66.^a, na cláusula 68.^a e nas alíneas b) e c) da cláusula 64.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou da acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 72.^a

Direitos da maternidade e paternidade

1 — Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos:

- a) 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 grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição. No entanto deve,

sempre que possível, comparecer às mesmas fora do horário de trabalho;

- c) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a uma dispensa diária do trabalho para o efeito, por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição;
- e) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- f) O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- g) A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- h) A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e estes sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — Para os efeitos previstos na alínea d) do número anterior, a trabalhadora comunica ao empregador com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — Para os efeitos previstos na alínea e), deverá a mãe ou o pai, para além da comunicação prevista no número anterior, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro e provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4 — No caso de parto nado-morto, a licença, com efeitos previstos nesta cláusula, será de 30 dias, no máximo.

5 — Dentro do período referido no número anterior desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

6 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

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

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

Cláusula 75.^a

Formação profissional

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

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 76.^a

Incapacidade para o trabalho

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão, na medida do possível, por lhes proporcionar adequadas condições de trabalho e promoverão ou conciliarão acções de formação e aperfeiçoamento profissional adequadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório, geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora antes do termo do seu horário normal, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração ou de demais regalias, desde que os horários desses cursos o justifiquem.

2 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com um período razoável antes do início da frequência dos cursos a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faculdades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento num ano escolar.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 79.^a

Responsabilidade das empresas

É dever das entidades patronais providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XI

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador dando ele recibo do original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta regis-

tada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências de prova que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical nas empresas em que o houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;
- e) Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso;
- f) A decisão pode ser proferida após o decurso do prazo referido na alínea d), devendo o despedimento ser comunicado por escrito ao trabalhador.

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 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal apresentadas pelos trabalhadores, salvo se manifestamente dilatórias.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 82.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar caduca se a entidade patronal, posteriormente ao conhecimento da infracção, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior àquele que aplicar a pena.

Cláusula 83.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 84.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou de fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, de membro de comissão de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f) e h) e i) do número anterior, ou até cinco anos ou um ano, conforme se trate ou não de despedimento, após o termo das funções referidas na alínea g), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, terá direito a ser reintegrado, com todos os direitos, ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na cláusula 67.^a

4 — Na aplicação de alguma sanção no caso previsto na alínea g) do n.º 1 da cláusula 84.^a, os mínimos fixados na alínea a) do n.º 1 serão elevados para o dobro e, em caso de despedimento, a indemnização não poderá ser inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 85.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 86.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito de aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 87.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

Chefe de escritório. — É o empregado que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de departamento ou de serviços. — É o empregado que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviços.

Contabilista. — É o empregado que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Programador. — É o empregado que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

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

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

Caixa. — É o empregado que, no escritório, tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Escrutário. — É o empregado do serviço geral ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das categorias deste anexo.

Operador mecanográfico. — É o empregado que trabalha com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o empregado que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Perfurador e verificador mecanográfico. — É o empregado que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica e alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Escrutário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obrigam a tomadas de decisão correntes.

Telefonista. — É o trabalhador que predominante ou exclusivamente se ocupa de ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.^a sempre que manipular aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

Guarda. — É o profissional cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Contínuo. — É o profissional cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar, endereçar e entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiador e duplicador.

Porteiro. — É o profissional cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Dactilógrafo. — É o empregado que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Estagiário. — É o empregado que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Paquete. — É o profissional, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (em euros)
1	Chefe de escritório Contabilista	689
2	Chefe de departamento Chefe de serviços Programador	639
3	Chefe de secção Guarda-livros	597

Grupos	Categorias	Remunerações (em euros)
4	Escrutário principal	552
5	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico	511
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade	459
7	Terceiro-escriturário Perfurador-verificador Telefonista de 1. ^a	412
8	Telefonista de 2. ^a	379
9	Estagiário-dactilógrafo Guarda Contínuo Porteiro	375
10	Paquete	301

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

- 4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escrutário principal;
Programador.

- 5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escrutário;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico.

- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo;
Telefonista.

- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Paquete;
Porteiro.

- A — Praticantes e aprendizes:
Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis

- 1 — Quadros superiores.
2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento ou de serviço (a);
Chefe de escritório (a).

- 2 — Quadros superiores:
2.1 — Quadros médios.

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

Chefes de secção.

- 2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos.

- 4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

- 5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos.

- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Perfurador e verificador mecanográfico.

(a) Profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e do tipo de organização da empresa.

Lisboa, 31 de Maio de 2005.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado.

Depositado em 27 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 178/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIPL — Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) — alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes

do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 244 empresas e o de trabalhadores a 500.

.....

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 15 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,75 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 17.

Cláusula 55.^a

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — O presente acordo altera a revisão do CCT entre a AIPL — Associação dos Industriais de Panificação e outras e a FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	609
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	592,20
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	497,70
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	469
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	452,10
VI	Segundo escriturário Operador de telex Cobrador	397,80
VII	Terceiro escriturário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	380,50
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	374,70
VIII-A	Servente de limpeza	
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	
X	Paquete até 17 anos	301,50

Lisboa, 18 de Julho de 2005.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando Trindade, presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

Depositado em 25 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 175/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT olarias de barro vermelho e grés decorativo Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem durante o seu prazo de vigência.

2 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Évora, Leiria e Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta convenção abrange 6 empregadores e 292 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade. Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 4.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 2,72.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos da manhã e da tarde.

Cláusula 7.^a

Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Chefe de equipa;
Encarregado de secção.

Grupo III:

Modelador de 1.^a;
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.^a;
Pintor de 1.^a

Grupo III-A:

Motorista de pesados.

Grupo IV:

Decorador de 1.^a;
Filtrador;
Formista-moldista de 1.^a;
Forneiro;
Modelador de 2.^a;
Oleiro formista ou de lambugem de 1.^a;
Oleiro jaulista de 1.^a;
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a;
Operador de enfora e desenfora;
Operador de máquina de amassar ou moer;
Operador de máquina semiautomática;
Pintor de 2.^a;
Prensador;
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
Vidrador de 1.^a

Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora;
Decorador de 2.^a;
Embalador-empalhador;
Escolhedor;
Formista;
Formista-moldista de 2.^a;
Forneiro ajudante;
Oleiro asador-colador;
Oleiro formista ou de lambugem de 2.^a;
Oleiro jaulista de 2.^a;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina automática;
Preparador de enfora;
Vidrador de 2.^a

Grupo V-A:

Acabador.

Grupo VI:

Ajudante de motorista;
Ajudante de operador de máquina semiautomática;
Ajudante de preparador de pasta;
Amassador ou moedor de barros;
Auxiliar de armazém.

Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Vencimento (euros)
I	654
II	608,50
III	602,50
III-A	584
IV	488
IV-A	479,50
V	462,50
V-A	456
VI	430,50
VII	395
VIII	382,50
IX	380
X	380

Mafra, 15 de Abril de 2005.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:
Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela Casimiro Sardinha e Sombreiro, L.^{da}:
José Jorge Galiza Sardinha, gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos, L.^{da}:
Norberto Domingos Batalha, gerente.

Por Manuel Rodrigues Luís:
Manuel Rodrigues Luís, gerente.

Pela Olaria de Vale Coelho, L.^{da}:
Noémia Ferreira Duarte Coelho, sócia.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.^{da}:
Emídio Manuel Duarte Sombreiro, gerente.

Por Eugénio Maria Galiza Sardinha:
Eugénio Maria Galiza Sardinha, gerente.

Pela Artesanato Santo Onofre, L.^{da}:
Alfredo José Tavares Filipe, sócio.

Pela Val do Sol Cerâmicas, S. A.:
Carlos Fernando da Silva Alves, administrador.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 15 de Abril de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 26 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 177/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, obriga, por um lado, a SCC — Socie-

dade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., que adiante se passa a designar por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se às actividades prosseguidas pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., da indústria cervejeira e de refrigerantes, bem como de comercialização e distribuição de cervejas, refrigerantes e águas.

3 — O presente AE abrange um empregador e 440 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência mínimo de 12 meses, sendo revista anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

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

6 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte manter-se-á em vigor.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípio geral

A actividade sindical no interior da empresa reger-se-á pelo disposto na lei, com as alterações constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 5.^a

Actividade sindical no interior da empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou de cessação de funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestem serviço.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, caso em que o aviso deve ser efectuado logo que possível.

Cláusula 7.^a

Número de delegados sindicais

1 — O numero de delegados sindicais é determinado nos termos da lei.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante do número seguinte.

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da fórmula $n \times d/t$, em que n é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato, d é o resultado obtido nos termos

dos n.ºs 1 e 2 e t é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5 — Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respectivas partes inteiras seja igual a d .

6 — Poderá ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, represente, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7 — Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de Dezembro do ano imediatamente anterior.

8 — Até 15 de Janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

- a) Pelo que respeita à empresa, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhes prestam serviço;
- b) Pelo que respeita aos sindicatos, fornecerem à empresa os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, estejam filiados em cada um deles.

9 — Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respectivas comunicações à empresa até final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

10 — Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o procedimento referido no n.º 1 da cláusula 5.^a

Cláusula 8.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 9.^a

Instalações

A empresa colocará à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 10.^a

Quotização

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores autorizando a respectiva dedução.

CAPÍTULO III

Admissão e preenchimento de vagas

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;
- c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente, quando legalmente exigidos;
- d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;
- e) Possuir capacidade psicofísica comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 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;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números anteriores.

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

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta do anexo I deste AE («Categorias profissionais»).

Cláusula 14.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2 — Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

3 — Caso o preenchimento da vaga seja efectuado com o recurso ao recrutamento interno, a empresa poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a quatro meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

4 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais que porventura se verificarem desde o início do estágio.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimentos ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento, admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 17.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5 — A empresa não é obrigada ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6 — Nos casos em que a transferência do trabalhador se venha a efectuar por acordo deste com a empresa, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à data da transferência, caso as condições estabelecidas não venham a verificar-se.

7 — No caso referido no número anterior, se a empresa mantiver a transferência, competirá ao trabalhador, para ter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que, afinal, a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8 — A empresa atenderá, logo que possível, às pretensões de transferência do trabalhador para departamento da empresa situado em localidade que permita a coabitação com o seu agregado familiar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que por escalas lhes competir, devendo as escalas ser organizadas de tal forma que, anualmente, todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

Cláusula 19.^a

Feriados

1 — A empresa observará, para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o respectivo estabelecimento.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

3 — Os feriados legalmente reconhecidos como tais são os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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.

Cláusula 20.^a

Pontes

1 — Para efeitos do presente AE, considera-se «ponte» a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, ficando sujeita a compensação em trabalho.

2 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar no gozo de pontes, cabendo à empresa estabelecer os respectivos sistemas de compensação.

3 — As pontes devem ser propostas à comissão de trabalhadores ou na falta desta às restantes ORT até ao fim do ano civil imediatamente antecedente àquele em que serão gozadas, constando obrigatoriamente da proposta os estabelecimentos e ou áreas funcionais da empresa a abranger.

4 — Uma vez acordadas, as pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas.

5 — Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar a ponte já gozada, não haverá direito a qualquer indemnização ou compensação quer para a empresa quer para o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Prevenção

1 — Considera-se «prevenção» o regime em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços no âmbito de situações em que é inadiável o recurso àquele seu serviço, designadamente para reparação de avarias notificadas durante o período de prevenção.

2 — O trabalhador em regime de prevenção só pode ausentar-se da sua residência durante esse período desde que informe previamente a chefia do serviço a que está afecto da sua localização.

3 — Em qualquer dos casos, o trabalhador em regime de prevenção deve estar sempre contactável, para o que deverá indicar à empresa os números de telefone que permitirão esse contacto.

4 — A colocação em regime de prevenção depende do acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 22.^a

Faltas

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

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

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

Cláusula 23.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador durante cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha lateral durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a mem-

bro do seu agregado familiar, nos termos deste AE e da lei;

- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 24.^a

Dispensas

1 — A empresa concederá aos trabalhadores do quadro permanente, em cada ano civil, dispensas sem perda de retribuição até ao limite de no máximo vinte e nove horas.

2 — O trabalhador, para usufruir da regalia prevista no número anterior, não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia, e esta lhe conceda.

3 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

4 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de quatro dias, a empresa só poderá recusar autorização com fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

5 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

6 — As dispensas não deverão ser utilizadas em dias consecutivos.

7 — No dia 24 de Dezembro de cada ano a empresa facultará a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, dispensa correspondente àquele dia de trabalho, dispensa esta que independerá do regime previsto nos números anteriores.

Cláusula 25.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;
- c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante no máximo três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

Cláusula 26.^a

Regime de dedução dos tempos de ausência

Para efeitos de dedução dos tempos de ausência na retribuição, sempre que os mesmos impliquem perda desta, sejam ou não justificados, as horas em falta serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

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

Cláusula 27.^a

Efeitos de faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar alegando motivo comprovadamente falso.

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 29.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 30.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue 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 em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa no dia imediato sob pena de incorrer em falta injustificada.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

Cláusula 31.^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 no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo três faltas ou seis meios dias.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável no ano da admissão, ano em que o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até no máximo 20 dias úteis.

5 — Salvo na situação prevista no n.º 4, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

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

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

8 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

10 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

11 — A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias deverão ser gozadas.

12 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o direito ao gozo de no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

13 — O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago juntamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2 — Os dias de férias previstos no n.º 3 da cláusula 31.^a não dão direito ao pagamento de subsídio de férias.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

4 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, a empresa continuará a atribuir um adicional ao subsídio de férias nos casos, condições e montantes actualmente praticados na empresa.

Cláusula 33.^a

Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 34.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE, 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 subsequente.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 36.^a

Disciplina

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, constituindo infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção quer em omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

Cláusula 37.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 39.^a

Processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

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 referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6 — O incumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permita, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da sanção de suspensão com perda de retri-

buição, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 41.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de sanção abusiva pecuniária ou de suspensão, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

Cláusula 42.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VII

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 43.^a

Direitos e deveres das partes sobre o regime da maternidade e paternidade

O regime da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Regime do trabalhador-estudante

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime aplicável aos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 45.^a

Comparticipação nas despesas escolares

1 — A empresa comparticipará em 50 % das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis).

2 — No último ano de qualquer curso oficial, a empresa custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à comparticipação total apenas uma vez.

4 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento. A reincidência na falta de aproveitamento motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência na empresa.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1 — A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

Cláusula 47.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- 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 seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- 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 empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3 — As acções de formação profissional deverão ocorrer dentro do período normal de trabalho. Quando fora deste e desde que o ultrapasse em duas horas será remunerado como trabalho suplementar.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 48.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O regime de segurança, higiene e saúde no trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

Cláusula 50.^a

Horário de trabalho — Tipos

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — Sem prejuízo de outros tipos de horários que a empresa entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horários fixos — aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;
- b) Horários desfasados — aqueles em que a hora de início do período de trabalho tenha uma antecipação de uma ou duas horas e a hora do seu termo um atraso até duas horas, dependendo do interesse do trabalhador qualquer antecipação superior a uma hora;
- c) Horários flexíveis — aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo («plataforma fixa») e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;
- d) Horários por turnos — consideram-se como tais quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

Cláusula 51.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No regime de turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

- 1.º turno — até meia hora;
- 2.º e 3.º turnos — meia hora.

3 — Os intervalos a que se refere o número anterior contam como tempo de serviço.

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

5 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 52.^a

Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

3 — A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4 — Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

Cláusula 53.^a

Escala de turnos

1 — Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído sejam titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;
- c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

3 — A afixação das escalas de turno deve ser feita com no mínimo oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4 — Sempre que a empresa não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 54.^a

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante mínimo de 20 % da remuneração de base mensal.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes, de harmonia com o disposto na cláusula 20.^a

3 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite.

5 — Sempre que o trabalho coincida com a hora da refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 59.^a, nos termos e condições regulamentados internamente.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos termos da lei.

7 — Caso não seja gozado o descanso compensatório referido no número anterior, até ao final do ano civil, a empresa pagará o montante equivalente à remuneração.

ração correspondente ao período não gozado, o qual será liquidado no decurso do 1.º trimestre do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 57.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respectivamente, a última hora será também paga como nocturna.

3 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado para além das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 58.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou outro estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 59.^a

Direito dos trabalhadores deslocados

1 — Quando a empresa não assegura o fornecimento das refeições, será atribuído a cada trabalhador, por cada dia completo de trabalho efectivo, um subsídio de alimentação dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,18;
Almoço/jantar ou ceia — € 6,24.

2 — Por cada dia em que se deslocarem em serviço serão atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios:

Pequeno-almoço — € 1,75;
Almoço ou jantar — € 9,44;
Alojamento — mediante apresentação de documento comprovativo.

3 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte nas seguintes condições:

- a) Em deslocações ocasionais ou nas que ultrapassem os limites predefinidos, € 0,248 por cada quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações condicionadas a limites predefinidos € 0,26 por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO XII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho

1 — A empresa assegura aos trabalhadores as retribuições fixas mínimas constantes do anexo II do presente AE.

2 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhes-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

Cláusula 61.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia útil, inclusive, do mês a que diga respeito.

2 — A retribuição variável será paga até ao último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores poderão invocar expressamente razões pessoais que dificultem o recebimento da retribuição através de transferência bancária.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou a respectiva codificação, nível de qualificação, número fiscal de contribuinte e da inscrição nas instituições da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com o acréscimo de 50 % na 1.ª hora e de 75 % nas restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 120 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 63.^a

Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a retribuição normal do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O trabalho prestado em regime de dois ou três turnos rotativos de folga fixa e folga variável dará direito a um subsídio mensal de 27,50 % sobre a retribuição normal, o qual integra já a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores da secção de laboratório enquanto laborarem em regime de dois turnos receberão um subsídio correspondente a 13,75 % da retribuição normal.

4 — O trabalho prestado em regime de três turnos de folga variável (laboração contínua) dará direito ao pagamento de um subsídio mensal de € 154,93, o qual só será pago desde que se verifique o cumprimento da prestação de trabalho dentro do referido regime horário.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completo de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 65.^a

Abono para falhas

São atribuídos € 22,87 como abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de caixa e ajudante de caixa.

Cláusula 66.^a

Substituição temporária

1 — Em caso de substituição temporária e desde que se verifique o desempenho da nova função, manter-se-á o escalão de remuneração de base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição temporária, de forma que esta, adicionada à remuneração de base, acrescida das diuturnidades, seja igual à remuneração imediatamente superior fixada na grelha salarial para o novo posto de trabalho.

2 — Às atribuições temporárias de funções aplica-se o disposto no número anterior.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência no mesmo nível, contados a partir da data da inserção no escalão A-2 até ao limite de cinco diuturnidades, de montante correspondente a 2,5 % do vencimento de base fixado para o escalão A-2 do nível 8 da grelha salarial, arredondado para € 0,05 imediatamente superior.

2 — Exceptuam-se do limite fixado no número anterior os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2003, os quais terão direito, no limite, a quatro diuturnidades.

3 — Sempre que o trabalhador progrida na vertical transportará para o novo nível e escalão de inserção as diuturnidades já vencidas, respeitando sempre o limite de diuturnidades fixado nos números anteriores.

4 — Para efeitos de processamento, considera-se que a atribuição das diuturnidades se reporta ao dia 1 do mês a que digam respeito.

5 — O quantitativo referido no n.º 1 será reduzido proporcionalmente em relação aos trabalhadores em regime de tempo parcial de trabalho, com arredondamento para € 0,05 imediatamente superiores.

6 — As situações existentes de antecipações de diuturnidades vincendas, por força da aplicação do n.º 4 eliminado na revisão de 2002, irão sendo resolvidas por absorção aquando da atribuição de novas diuturnidades.

Cláusula 68.^a

Consumo gratuito

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados a empresa atribuirá anualmente 36 grades dos seus produtos de capacidade até 0,33 l.

2 — Da dotação fixada no número anterior, os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar nove grades em produtos em lata e nove grades em produtos de tara perdida.

3 — Relativamente aos trabalhadores contratados a termo será de 24 o número de grades a atribuir.

CAPÍTULO XIII

Progressão profissional

Cláusula 69.^a

Conceito

1 — Por «progressão profissional» entende-se a evolução do trabalhador na grelha salarial para nível ou escalão superior ao que lhe correspondia anteriormente.

2 — A progressão poder-se-á verificar no sentido vertical ou horizontal.

3 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de qualificação, decorrente da requalificação do posto de trabalho ocupado ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior.

4 — Quanto à progressão vertical, o enquadramento na grelha salarial efectuar-se-á para escalão, do novo nível, com remuneração imediatamente superior à que lhe correspondia no escalão de origem. Porém, na progressão de apenas um nível é garantida a inserção do trabalhador no escalão imediatamente anterior ao de origem.

5 — A progressão horizontal consiste na mudança de escalão dentro do mesmo nível de qualificação, decorrente das condições previstas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 70.^a

Fases da progressão horizontal

A progressão horizontal tem duas fases distintas: a primeira, de carácter semiautomático, comporta dois escalões da grelha salarial; a segunda, de carácter não automático, corresponde aos escalões A-3, e A-4.

Cláusula 71.^a

Condições gerais de acesso

1 — Na fase semiautomática a mudança para o escalão A-2 será efectuada obrigatoriamente após se ter verificado a permanência no escalão A-1 durante três anos.

2 — Na fase não automática, o acesso aos escalões A-3 e A-4 fica dependente de avaliação profissional e da permanência de três anos no escalão anterior.

3 — As mudanças de escalão e acessos referidos nos números anteriores poderão, por iniciativa da empresa, processar-se ao fim de apenas dois anos de permanência no escalão anterior quando se trate de efectuar acessos baseados em avaliação profissional, quer se trate da fase semiautomática quer da fase não automática.

4 — Relativamente aos escalões A-2 e A-3, é garantido aos trabalhadores que a partir de 1 de Janeiro de 1990 tenham seis ou mais anos num destes escalões o avanço para o escalão seguinte, independentemente da avaliação, desde que estejam satisfeitas as condições específicas de acesso previstas na cláusula seguinte.

5 — Aos trabalhadores adstritos às operações de enchimento de garrafa e de barril é assegurada a progressão horizontal para o escalão seguinte decorridos que sejam cinco anos de permanência no escalão anterior, desde que estejam satisfeitas as condições específicas previstas na cláusula seguinte.

Cláusula 72.^a

Condições específicas de acesso

1 — Os períodos de permanência referidos na cláusula anterior pressupõem o desempenho efectivo da fun-

ção em cada ano a que respeita a observação, não se efectuando a mudança de escalão nos seguintes casos:

- a) Verificação inequívoca do não desempenho da função, de acordo com relatório a elaborar pela hierarquia, do qual será entregue cópia ao trabalhador;
- b) Ausências superiores a 22 dias úteis por cada ano, aplicando-se, no entanto, o princípio da proporcionalidade aos períodos remanescentes que resultem das seguintes situações:

Parto;

Doença até dois meses, sem prejuízo de apreciação individual de casos excepcionais;
Acidente de trabalho e doença profissional.

2 — Relativamente a dirigentes e delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, as condições específicas previstas no número anterior serão apreciadas sem levar em conta o tempo despendido no exercício dos respectivos cargos.

Cláusula 73.^a

Contagem de tempo

1 — A contagem de tempo em cada escalão reporta-se a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Considera-se ano completo, para os efeitos previstos no número anterior, aquele em que a admissão ou mudança de situação ocorra até 30 de Junho.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 74.^a

Produção de efeitos

As grelhas salariais constantes nos anexos do presente AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 75.^a

Aumento mínimo

É garantido, a partir de 1 de Janeiro de 2005, a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE um acréscimo salarial equivalente a 0,97 do aumento médio ponderado decorrente da tabela salarial, acréscimo que incidirá sobre a remuneração de base.

Cláusula 76.^a

Regalias sociais

As regalias sociais praticadas pela empresa são as constantes dos correspondentes normativos internos.

Cláusula 77.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste AE relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva

aplicáveis à empresa, bem como a todas as condições de trabalho nela praticadas até à data da sua celebração, desde que, quanto a estas, os respectivos institutos constem desta convenção colectiva.

Cláusula 78.^a

Transitória

1 — A partes comprometem-se a estabelecer, no próximo processo de revisão do AE, e com efeitos a partir de 2006, uma nova tabela salarial que assente em evoluções remunerativas baseadas em progressões profissionais e nas categorias profissionais constantes do anexo I deste AE.

2 — Caso não exista acordo, as partes comprometem-se a reformular até 31 de Dezembro de 2006 o regime de progressão salarial em vigor no presente AE tendo por base mecanismos de progressão não assentes em automatismos inerentes a anos de serviço decorrentes da antiguidade.

3 — Com a entrada em vigor da nova tabela salarial prevista no n.º 1 passará a aplicar-se um sistema, a acordar pelas partes, de progressão e carreiras profissionais.

4 — Até à entrada em vigor dos regimes previstos nos números anteriores, considerar-se-á a tabela de equivalências agora acordada e que constitui o anexo III deste AE.

Cláusula 79.^a

Convenção substituída

O presente AE substitui o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1997, que foi posteriormente revisto e cujas alterações vieram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2001, 31, de 22 de Agosto de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003.

Vialonga, 7 de Julho de 2005.

Pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

Isabel Maria Ribeiro Moisés, mandatária.
João Ribeiro Saraiva e Sousa, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais

Entende-se por «categoria profissional» o conjunto de actividades profissionais com afinidades ao nível das responsabilidades e requisitos.

A distinção entre as diferentes actividades profissionais parte de um conjunto de indicadores considerados significativos e que permitem distinguir essencialmente o âmbito de actuação dos respectivos titulares, por um lado, e, por outro, os diferentes graus de responsabilidades e requisitos indispensáveis ao desempenho das mesmas.

Factores diferenciadores:

Tipo de actividade;
Grau de experiência;
Formação/habilitações/certificação profissional.

Apresentam-se, assim, as seguintes categorias, agrupadas por famílias de actividades profissionais:

Técnica, constituída pelas categorias:

Técnico qualificado;
Técnico especializado;
Técnico operacional;
Técnico administrativo;

Administrativa, constituída pelas categorias:

Assistente administrativo qualificado;
Assistente administrativo especializado;
Assistente administrativo;

Operativa, constituída pelas categorias:

Operador qualificado;
Operador especializado;
Operador;
Auxiliar.

Família técnica. — Esta família enquadra as categorias subjacentes ao exercício de actividades profissionais que requerem uma qualificação específica que tem necessariamente de ser obtida no sistema educativo ou de formação profissional.

Família administrativa. — Esta família enquadra as categorias subjacentes ao exercício de actividades profissionais administrativas de apoio a todas as áreas da empresa que não requerem qualificação específica ou que requerem uma qualificação de nível técnico profissional que pode ser obtida pela via da experiência profissional.

Família operativa. — Esta família enquadra as categorias a que estão associadas actividades profissionais que não requerem qualificação específica ou que requerem uma qualificação de nível técnico profissional que pode ser obtida pela via da experiência profissional.

Factores diferenciadores	Técnico qualificado	Técnico especializado	Técnico administrativo e técnico operacional	Assistente administrativo qualificado/operador qualificado	Assistente administrativo especializado/operador especializado	Assistente administrativo/operador	Auxiliar
Habilitações	Licenciatura na área específica de actuação.	Licenciatura, bacharelato ou carteira profissional.	12.º ano ou carteira profissional ou formação técnico-profissional.	12.º ano ou formação técnico-profissional.	9.º ano e formação técnico-profissional.	9.º ano.	9.º ano.
Experiência profissional	Experiência profissional mínima de três anos.	Experiência profissional mínima de um ano.	Experiência profissional mínima de seis meses.	Experiência profissional mínima de três anos.	Experiência profissional mínima de um ano.	Sem experiência profissional requerida.	Sem experiência profissional requerida.
Tipo de actividade	Execução e controlo de operação de complexidade elevada. Condução de projectos e elaboração de estudos e pareceres. Pode coordenar actividades ou equipas de trabalho.	Execução e controlo de operações de certa complexidade. Elaboração de estudos e pareceres. Pode coordenar actividades ou equipas de trabalho.	Execução de operações de certa complexidade. Recolha e tratamento de informação.	Controlo e ou condução e ou execução de processos no âmbito da sua área de actuação. Execução de operações de certa complexidade e ou recolha e tratamento de informação. Pode coordenar actividades ou equipas de trabalho.	Condução e ou execução de processos ou procedimentos no âmbito da sua área de actuação.	Execução de procedimentos ou tarefas no âmbito da sua área de actuação.	Execução de tarefas.

ANEXO II
Sociedade Central de Cervejas
Tabela salarial de 2005

(Em euros)

Níveis	A1	A2	A3	A4
14	1 808,40	1 934,81	2 044,94	2 182,03
13	1 549,10	1 656,70	1 771,60	1 908,69
12	1 328,56	1 434,75	1 531,38	1 639,27
11	1 202,14	1 314,51	1 419,58	1 531,38
10	997,05	1 101,83	1 249,34	1 314,51
9	876,80	931,59	989,46	1 094,25
8	771,98	826,01	876,80	951,53
7	750,71	784,81	835,27	876,80
6	674,33	703,47	734,34	771,98
05	654,74	674,33	696,58	722,53
04	624,55	649,97	674,33	696,58
03	599,65	624,55	649,97	674,33
02	572,64	599,65	624,55	649,97

Nota. — As remunerações de base dos trabalhadores serão majoradas com € 27,53 mensais a partir da data em que os respectivos trabalhadores perfaçam cinco anos de permanência no escalão A-4, desde que satisfaçam as condições específicas previstas na cláusula 72.^a

ANEXO III
Tabela de equivalências

NÍVEIS CARREIRAS	AUXILIAR	OPERADOR	TÉCNICO	ADMINISTRATIVA	NÍVEIS CARREIRAS
14			TÉC. QUALIF.		14
13			TÉC. ESPEC.		13
12			TÉC. OPERAC.	TÉC. ADMIN.	12
11			TÉC. OPERAC.	TÉC. ADMIN.	11
10		OP. QUALIF.	TÉC. OPERAC.	A. ADM. QUAL.	10
9		OP. ESPEC.	TÉC. OPERAC.	A. ADM. ESPEC.	9
8		OP. ESPEC.	TÉC. OPERAC.	A. ADM. ESPEC.	8
7		OPERADOR	TÉC. OPERAC.	ASS. ADMIN.	7
6		OPERADOR		ASS. ADMIN.	6
5	AUXILIAR	OPERADOR		ASS. ADMIN.	5
4	AUXILIAR				4
3	AUXILIAR				3
2	AUXILIAR				2

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebida, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 6 de Julho de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Informação

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
 Sindicato da Construção Civil da Horta;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 6 de Julho de 2005. — Pela Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — João Silva.*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 5 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado: *Vitor Hugo de Jesus Sequeira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Depositado em 25 de Julho de 2005, a fl. 102 do livro n.º 10, com o n.º 174/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Democrático da Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas — SINDEQ — Alteração

Alteração deliberada em congresso extraordinário de 16 e 17 de Outubro de 2004 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002.

CAPÍTULO I

Designação, âmbito geográfico e símbolos

Artigo 1.º

Designação, delimitação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, adiante designado por SINDEQ, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores por conta de outrem que, nele se filiando voluntariamente, aceitem e defendam os princípios do sindicalismo democrático exerçam a sua actividade laboral em estabelecimentos ou empresas das indústrias energéticas, químicas, farmacêuticas, têxteis e diversas, bem como de actividades complementares.

2 — O SINDEQ, em estrutura e organização, desempenha a sua acção sindical como se de uma federação de sectores de actividade e de base geográfica se tratasse.

3 — O SINDEQ abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Símbolo gráfico

O símbolo do SINDEQ é constituído por um balão de Erlenmayer sem esmerilado, integrando o desenho estilizado de uma fábrica, em azul, inscrito em campo branco, delimitado por um hexágono representando graficamente um núcleo benzénico, tendo inscrita a sigla «SINDEQ».

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINDEQ é formada por um rectângulo de cor azul, tendo no canto superior esquerdo o símbolo referido no artigo anterior e a designação «Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas».

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e afins

Artigo 4.º

Autonomia

O SINDEQ é uma organização autónoma e declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos políticos e quaisquer outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Princípios básicos

O SINDEQ rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores associados o direito de tendência previsto pelos presentes estatutos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os trabalhadores constituir-se formalmente em tendência, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

Artigo 7.º

Relações com outros movimentos ou organizações

1 — O SINDEQ lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras,

pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, poderá igualmente o SINDEQ estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

4 — O SINDEQ é membro da UGT — União Geral de Trabalhadores, da FETICEQ — Federação dos Sindicatos da Indústria, da EMCEF — Federação Europeia dos Sindicatos de Trabalhadores das Minas, da Química e da Energia e da ETUC — Federação Europeia, Têxteis, Vestuários, Couro e Calçado.

Artigo 8.º

Atribuições

O SINDEQ tem por atribuições:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;
- b) Lutar pela democratização da economia, do Estado e da sociedade;
- c) Fomentar a união de todos os trabalhadores portugueses para uma acção em comum;
- d) Procurar a obtenção de melhores condições de trabalho, económicas, sociais e culturais para todos os trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- e) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselháveis para cada caso;
- f) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a constante e planificada promoção e reconversão ou reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- g) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores na transformação da economia, com as consequentes alterações nas relações de trabalho e aumento de produtividade;
- h) Melhorar as condições de segurança e higiene no trabalho;
- i) Lutar pelo melhoramento e pela realização uniforme de um direito social e democrático e pelo reforço da garantia de condições legais para a liberdade e acção sindical;
- j) Conceder aos seus membros protecção jurídica no contencioso do trabalho e em matéria social, administrativa e fiscal;
- k) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- l) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora;
- m) Participar na elaboração das leis de trabalho respeitantes ao sector, nos termos constitucionais e legais;
- n) Promover a ocupação de tempos livres, nomeadamente pela criação de actividades culturais, desportivas e recreativas;

- o) Incentivar a participação no movimento cooperativista, com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros e como garantia da constituição da democracia económica;
- p) Realizar todos os actos legais conducentes ao desenvolvimento dos fundos sindicais, assim como ao aumento dos bens patrimoniais do Sindicato.

Artigo 9.º

Tarefas

Para a prossecução das suas atribuições, o SINDEQ deve concretizar, nomeadamente, as seguintes tarefas:

- a) Intensificar a sua acção formativa e informativa com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores do seu ramo de actividade;
- b) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundos de greve e fundos de solidariedade;
- c) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- d) Assegurar a informação dos seus membros, promovendo reuniões e publicações;
- e) Arrecadar as receitas e assegurar a sua boa gestão;
- f) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- g) Emitir documentos relativos ao exercício da profissão.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Âmbito subjectivo

Podem inscrever-se como sócios do SINDEQ todos os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua profissão, independentemente da sua categoria profissional, no âmbito definido pelo artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 11.º

Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional, em modelo próprio fornecido para o efeito, através da secção regional.

2 — Se não existir qualquer forma de representação do SINDEQ no âmbito do distrito ou Região Autónoma em que o trabalhador exercer a sua actividade ou residir, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente ao secretariado nacional.

3 — O pedido de inscrição deve ser acompanhado pelo número de fotografias tipo passe definido pelo secretariado nacional e pela quantia em dinheiro aprovada pelo conselho geral, conforme a alínea n) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — Aceite a sua inscrição, o trabalhador assume de pleno a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres.

Artigo 13.º

Recusa de inscrição

1 — O secretariado nacional poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhado da documentação exigida e houver fundadas suspeitas de falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento de inscrição, o secretariado nacional informará o trabalhador dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

Artigo 14.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- 2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;
- 5) Beneficiar da protecção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- 6) Ser informados regularmente de toda a actividade do SINDEQ;
- 7) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- 8) Beneficiar de comparticipação por salários perdidos relativamente às actividades sindicais;
- 9) Não perderem os direitos, nos termos do presente artigo, os associados que deixem de reunir as condições previstas no artigo 1.º e não estejam abrangidos pelas referidas no artigo 16.º, sempre que continuem na actividade sindical;
- 10) O conselho geral elaborará e aprovará os estatutos dos associados referidos na alínea anterior.

Artigo 15.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1) Cumprir os estatutos e os regulamentos do SINDEQ;
- 2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do SINDEQ quando tomadas nos termos dos estatutos;

- 3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- 4) Manter-se informados das actividades do Sindicato;
- 5) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- 7) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional;
- 8) Dinamizar a acção sindical;
- 9) Possuir cartão.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem ao secretariado nacional, com a antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincularem do SINDEQ;
- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando comprovadamente deixem de receber vencimentos e do facto informem o secretariado nacional;
 - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado nacional;
- 3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 17.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta da secretariado nacional, secretariado regional e conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV

Da estrutura do SINDEQ

SECÇÃO I

Artigo 18.º

Organização

O SINDEQ organiza-se em secções regionais.

SECÇÃO II

Artigo 19.º

Das secções regionais

1 — Em cada distrito do continente e em cada uma das Regiões Autónomas, os sócios articulam as suas actividades no âmbito de uma secção regional.

2 — O secretariado nacional poderá definir para as secções regionais limites não coincidentes com os referidos no n.º 1.

3 — A criação de novas secções regionais é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

4 — Sempre que se justifique, os secretariados regionais podem propor ao secretariado nacional a criação de delegações de zona como extensões das secções regionais de que dependem, com finalidades e objectivos determinados, para dinamizar e responder a interesses de ordem funcional nas áreas da sua constituição.

Artigo 20.º

Dos órgãos da secção regional

São órgãos da secção regional:

- a) A assembleia regional de delegados
- b) O secretariado regional.

Artigo 21.º

Da assembleia regional de delegados

1 — A assembleia regional de delegados é constituída por delegados eleitos nas empresas nos termos dos presentes estatutos, proporcionalmente ao número de inscritos, de acordo com o regulamento eleitoral a aprovar pelo secretariado nacional.

2 — Os delegados referidos no número anterior são eleitos por voto directo e secreto, em listas completas; os votos são convertidos em mandatos pelo sistema de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

3 — São delegados por inerência à assembleia regional de delegados os membros do secretariado nacional e do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, o presidente do Sindicato, da mesa do congresso e o secretário-geral, quando inscritos nessa assembleia regional e nela exerçam a sua actividade profissional e sindical.

4 — O número de delegados à assembleia geral referidos no n.º 1 não poderá ser em número inferior ao dobro dos delegados à assembleia regional por inerência, conforme o n.º 3.

Artigo 22.º

Das reuniões da assembleia regional de delegados

1 — À assembleia regional de delegados compete deliberar sobre todos os assuntos para a execução dos quais o secretariado regional necessitar de opinião e de decisão dos membros regionais do Sindicato.

2 — A assembleia regional de delegados reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretariado nacional, pelo secretariado regional ou por dois terços dos sócios do Sindicato nessa região.

3 — Compete à mesa da assembleia regional de delegados a marcação da data das assembleias, convocadas

nos termos do n.º 2, nunca podendo ultrapassar 15 dias sobre a data da entrega da convocatória.

Artigo 23.º

Da competência da assembleia regional de delegados

Compete à assembleia regional de delegados:

- 1) Eleger uma mesa formada por um presidente e dois secretários de entre os delegados eleitos;
- 2) Recolher e discutir a informação das actividades do secretariado regional;
- 3) Expor e discutir todas as questões de organização e política sindical;
- 4) Decidir das resoluções sobre questões que afectam o Sindicato ao nível regional;
- 5) Eleger o secretariado regional;
- 6) Discutir o plano de actividades do secretariado regional;
- 7) Aprovar as contas do exercício do ano anterior.

Artigo 24.º

Do secretariado regional

1 — O secretariado regional é formado por um mínimo de cinco e um máximo de nove membros. É o executivo da secção regional, competindo-lhe prosseguir e orientar a execução de todas as decisões dos órgãos nacionais e regionais do SINDEQ.

2 — O secretariado regional é eleito por voto directo e secreto dos delegados referidos no artigo 21.º, em listas completas, considerando-se coordenador do secretariado regional o primeiro candidato da lista mais votada, sendo vencedora aquela que obtiver maioria absoluta de votos.

3 — Na primeira reunião posterior à sua eleição, o secretariado regional deverá eleger, por voto secreto e de entre os seus membros, um vice-secretário regional e um tesoureiro regional.

4 — Os restantes membros do secretariado regional terão a categoria de vogais.

5 — Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados na declaração de princípios, estatutos e programas de acção, será destituído pelo conselho geral, mediante parecer favorável do conselho de disciplina e proposta do presidente do Sindicato.

6 — Em caso de destituição do secretariado regional, o secretariado nacional nomeará uma comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 25.º

Competência do secretariado regional

Compete ao secretariado regional:

- 1) Ser o executivo da secção regional, dentro dos princípios estatutários e de acordo com as decisões adoptadas pelo congresso;
- 2) Representar a secção regional interna e externamente em relação aos membros e terceiros no seu âmbito territorial;

- 3) Dar apoio ao trabalho do Sindicato nas empresas da sua região, aconselhando e discutindo com os membros as acções a desenvolver;
- 4) Organizar os delegados sindicais e assegurar a sua actividade;
- 5) Convocar, fiscalizar e apoiar a eleição dos delegados sindicais;
- 6) Apoiar e formar os membros do Sindicato para desenvolvimento da acção organizativa dos trabalhadores da empresa;
- 7) Criar grupos de trabalho e estudo relacionados com os interesses dos trabalhadores ao nível da região;
- 8) Promover, ao nível regional, a formação profissional e sindical dos seus membros;
- 9) Distribuir toda a informação do Sindicato pelos membros da área da sua região;
- 10) Fomentar e divulgar os princípios do sindicalismo democrático de acordo com a declaração de princípios do Sindicato;
- 11) Receber as quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o total ou parte dessas quotizações, conforme regulamento financeiro aprovado no conselho geral;
- 12) Apresentar à assembleia regional de delegados um plano de trabalho para o ano subsequente;
- 13) Enviar ao secretariado nacional, para ratificação, o plano de trabalho aprovado na assembleia regional de delegados;
- 14) Dirigir os serviços administrativos, incluindo os respectivos funcionários da secção regional;
- 15) Propor ao secretariado nacional a admissão de novos empregados e a suspensão ou demissão dos que se encontrem ao seu serviço;
- 16) Propor ao secretariado nacional a criação de novas delegações locais e sua dependência e nomear as respectivas comissões de gestão.

SECÇÃO III

Artigo 26.º

Da duração dos mandatos

O mandato dos órgãos eleitos nas secções regionais têm a duração de quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Artigo 27.º

Enumeração dos órgãos

- 1 — São órgãos do Sindicato:
 - a) O congresso;
 - b) O conselho geral;
 - c) A mesa do congresso;
 - d) O presidente do Sindicato;
 - e) O secretário-geral;
 - f) Os secretariados regionais;
 - g) O conselho de disciplina;
 - h) O conselho fiscalizador de contas;
 - i) As divisões sectoriais;
 - j) As comissões profissionais;
 - k) O secretariado nacional.

2 — Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico, poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuições são da competência do congresso.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 28.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados;
- b) O presidente do Sindicato e a mesa do congresso;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado nacional;
- e) O conselho de disciplina;
- f) O conselho fiscalizador de contas;
- g) O conselho geral.

3 — O número de delegados ao congresso, referidos na alínea a) do número anterior, não poderá ser em número inferior ao dobro nem superior ao triplo dos delegados ao congresso por inerência, conforme as alíneas b), c), d), e), f) e g).

4 — O número de delegados a que se refere a alínea a) do n.º 2 será definido nos termos do número anterior, em conformidade com o regulamento eleitoral e observado o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º

Artigo 29.º

Competência do congresso

1 — São da competência do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição do presidente do Sindicato e da mesa do congresso, do secretário-geral, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas, do secretariado nacional e do conselho geral;
- c) Destituição dos órgãos estatutários nacionais e eleição dos órgãos destituídos;
- d) Revisão dos estatutos;
- e) Ratificação do regulamento eleitoral e de todos os regulamentos internos elaborados pelos órgãos estatutários;
- f) Fixação ou alteração das quotizações sindicais;
- g) Casos de força maior que afectem gravemente a vida do Sindicato;
- h) Ratificação das deliberações do conselho geral;
- i) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — As deliberações do congresso são imperativas para todos os órgãos e para todos os membros filiados no SINDEQ.

Artigo 30.º

Modo de eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 28.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Os delegados referidos no número anterior são eleitos em assembleias gerais.

3 — Os delegados referidos neste artigo são eleitos de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pelo conselho geral.

Artigo 31.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário, a convocação do conselho geral.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, ouvido o secretariado nacional, pelo conselho geral ou por um mínimo de dois terços dos associados.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, em dois jornais diários de circulação nacional e terá de conter a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 dias ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 32.º

Funcionamento do congresso

1 — O congresso elegerá de entre os delegados presentes, e pela forma prevista no artigo 34.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — Se no termo da data prefixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo, até completo esgotamento da ordem de trabalhos.

3 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

Artigo 33.º

Quórum

O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um do número dos delegados, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 95.º e no artigo 96.º

Artigo 34.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

2 — A mesa é eleita no congresso anterior através de listas nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 20 % dos delegados.

3 — O presidente da mesa do congresso, após a eleição, constituirá um órgão autónomo, não caindo em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

Artigo 35.º

Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

Artigo 36.º

Competência do presidente da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar a sua abertura e encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito do recurso para o plenário em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O vice-presidente coadjuva e substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 37.º

Competências dos secretários da mesa

1 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos associados;
- g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

Artigo 38.º

Regimento do congresso

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

SECÇÃO III

Do conselho geral

Artigo 39.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos.

2 — O conselho geral é constituído por 35 membros proporcionalmente ao número de filiados em cada secção regional eleitos nas assembleias regionais de delegados, por voto secreto e segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt, de entre listas completas apresentadas pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 20% dos delegados, devendo os candidatos considerar-se ordenados segundo a sequência constante da lista.

3 — São membros inerentes a mesa do congresso o presidente do Sindicato e o secretário-geral.

Artigo 40.º

Competência do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- c) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas, sob proposta do secretariado nacional;
- e) Decidir dos recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter judicial, cultural ou coo-

perativo de quaisquer outros interesses para os trabalhadores e fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;

- k) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;
- l) Determinar a proporcionalidade para a eleição dos delegados ao congresso e aprovar o regulamento eleitoral;
- m) Aprovar as divisões sectoriais e comissões profissionais e eleger os seus membros;
- n) Aprovar a verba de inscrição de novos sócios a que se refere a alínea w) do artigo 50.º;
- o) Eleger os delegados ao congresso da UGT, sob proposta do secretariado nacional;
- p) Decidir da alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;
- q) Eleger, em caso de renúncia do secretário-geral, um dos elementos do secretariado executivo em exercício para o substituir, até ao final do mandato.

2 — A competência prevista na alínea g) do presente artigo poderá ser exercida pelo presidente do conselho geral, desde que para tal o conselho geral o delibere.

Artigo 41.º

Presidente do conselho geral

O presidente do Sindicato é por inerência o presidente do conselho geral.

Artigo 42.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretário-geral, pelo secretariado nacional ou por um terço dos seus membros ou por 10% dos seus associados.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com marcação da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária, por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 43.º

Funcionamento do conselho geral

A mesa do congresso é simultaneamente a do conselho geral.

Artigo 44.º

Quórum

O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

SECÇÃO IV

Do presidente do Sindicato

Artigo 45.º

Presidente do Sindicato

O presidente do Sindicato é o presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

Artigo 46.º

Competência do presidente do Sindicato

Compete, em especial, ao presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretário-geral;
- c) Tomar assento com direito a voto nas reuniões do secretariado nacional;
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento;
- e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura e encerramento, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- f) Convidar os membros dos órgãos que considere de presença necessária ao bom funcionamento;
- g) Suspender os secretariados regionais, conforme o n.º 6 do artigo 24.º

Artigo 47.º

Modo de eleição e renúncia do secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em congresso, considerando-se como tal o candidato que recolher a maioria absoluta de votos.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo, por 20% dos delegados ao congresso ou pelo secretariado nacional.

3 — Em caso de renúncia do secretário-geral, este será substituído até ao final do mandato por um dos membros do secretariado executivo em exercício a eleger pelo conselho geral.

Artigo 48.º

Competência do secretário-geral

1 — Ao secretário-geral compete representar externamente o Sindicato, velar pela aplicação das deliberações do congresso e assegurar o funcionamento harmonioso dos restantes órgãos do Sindicato. O secretário-geral é membro nato de todos os órgãos do Sindicato, com excepção dos referidos no artigo 27.º, n.º 1, alíneas g) e h), tomando parte de pleno direito nas suas reuniões.

2 — Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e organizar e propor a distribuição das funções pelos diversos membros do secretariado executivo;

- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com a deliberação do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o vai substituir;
- d) Coordenar a acção dos secretariados regionais;
- e) Convocar o congresso quando este reúna extraordinariamente, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º

SECÇÃO V

Do secretariado nacional

Artigo 49.º

Composição do secretariado nacional do Sindicato

O secretariado nacional é composto pelos seguintes membros:

- a) Secretário-geral;
- b) Presidente do Sindicato;
- c) Por 16 membros eleitos em congresso, por voto secreto, de listas completas apresentadas pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 20% de delegados.

Artigo 50.º

Competência e atribuições do secretariado nacional do Sindicato

Compete ao secretariado nacional:

- a) Definir as grandes linhas programáticas de actuação político-sindical no âmbito das competências atribuídas pelos presentes estatutos;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
- c) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- d) Desenvolver e concretizar a negociação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ouvidas as divisões sectoriais e comissões profissionais;
- e) Apoiar a eleição e organização dos delegados sindicais;
- f) Regular os estatutos e propor à aprovação do conselho geral;
- g) Coordenar a execução local da política sindical em relação à actividade dos delegados sindicais;
- h) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- i) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- j) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- k) Administrar os bens e serviços, gerir os fundos do Sindicato e admitir, suspender ou despedir os empregados do Sindicato;
- l) Elaborar e manter actualizado um inventário dos bens do Sindicato;
- m) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;

- n) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- p) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- q) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- r) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;
- s) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo, ou quaisquer outras formas de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;
- t) Propor ao conselho geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e fundos de solidariedade;
- u) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses dos trabalhadores;
- v) Propor ao conselho geral a lista dos delegados ao congresso da UGT — União Geral de Trabalhadores e a criação de comissões profissionais e divisões sectoriais;
- w) Propor ao conselho geral a verba de inscrição de novos sócios;
- x) Convocar o conselho geral conforme o n.º 2 do artigo 42.º;
- y) Propor ao conselho geral os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas.

Artigo 51.º

Reuniões do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

2 — As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que estiver a presidir à reunião voto de qualidade.

3 — Às reuniões do secretariado nacional pode participar o coordenador dos secretariados regionais, sem direito a voto.

4 — O secretariado nacional só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

Artigo 52.º

Actas

O secretariado nacional organizará um livro de actas, devendo ser lavrada acta de cada reunião.

Artigo 53.º

Secretariado executivo

1 — O secretariado executivo é constituído pelo secretário-geral e sete membros eleitos pelo secretariado

nacional por lista completa apresentada pelo secretariado geral.

2 — O secretário-geral designará o membro do executivo que o substitui nas suas ausências e imprevistos.

3 — Compete aos membros do secretariado executivo, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

4 — O secretariado executivo exercerá as competências do secretariado nacional que por este lhe foram delegadas em regulamento próprio.

5 — Das deliberações do secretariado executivo será o secretariado nacional sempre informado.

Artigo 54.º

Reuniões do secretariado executivo

1 — O secretariado executivo reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — As deliberações do secretariado executivo são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3 — O secretariado executivo organizará os respectivos livros de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

Artigo 55.º

Quórum

O secretariado executivo só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

Artigo 56.º

Responsabilidade dos membros do secretariado executivo

1 — Os membros do secretariado executivo respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestem em oposição.

2 — A assinatura de dois membros do secretariado executivo é suficiente para obrigar o Sindicato.

Artigo 57.º

Constituição de mandatários

1 — O secretariado poderá constituir mandatários para o prática de determinados actos, ouvido o conselho geral e informado o secretariado nacional, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes.

2 — Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo, em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

SECÇÃO VI

Do conselho de disciplina

Artigo 58.º

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 59.º

Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir a pedido do conselho geral;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 86.º;
- d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

Artigo 60.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Na constituição das listas devem constar, para além dos efectivos, mais três suplentes.

Artigo 61.º

Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião, o conselho de disciplina elegerá de entre os seus membros um presidente e dois vogais.

2 — O conselho de disciplina reúne, ordinariamente, para cumprimento do artigo 62.º e, extraordinariamente, sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

Artigo 62.º

Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral, que aprovará o relatório e contas do secretariado nacional.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 63.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

Artigo 64.º

Competência do conselho fiscalizado de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;

- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato até 15 dias antes da reunião do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pelo Sindicato até 15 dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

Artigo 65.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Na constituição das listas devem constar, para além dos efectivos, mais três suplentes.

Artigo 66.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, para o desempenho das atribuições previstas no artigo 64.º e, extraordinariamente, a pedido do conselho geral ou do presidente do Sindicato, ouvido o secretariado nacional.

Artigo 67.º

Procedimento de controlo

O conselho fiscalizador de contas elaborará e manterá os procedimentos necessários a um correcto controlo da escrita contabilística do SINDEQ.

SECÇÃO VIII

Das comissões profissionais e divisões sectoriais

Artigo 68.º

Modo e composição das comissões profissionais e divisões sectoriais

1 — Haverá tantas comissões profissionais e divisões sectoriais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional e geográfico dos associados.

2 — Compete ao secretariado nacional definir o número de comissões profissionais e divisões sectoriais e a sua composição.

Artigo 69.º

Competência das comissões profissionais e divisões sectoriais

1 — As comissões profissionais e divisões sectoriais têm competência meramente consultiva sobre as matérias que respeitem às convenções colectivas de trabalho aplicáveis e sobre a negociação de quaisquer propostas

de convenções colectivas, assim como em todos os assuntos de interesse para a profissão ou sector.

2 — A actividade e o modo de funcionamento dos órgãos referidos no n.º 1 serão objecto de regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional.

Artigo 70.º

Modo de eleição das comissões profissionais e divisões sectoriais

As comissões profissionais e divisões sectoriais são eleitas de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 71.º

Reuniões das comissões profissionais e divisões sectoriais

1 — Na sua primeira reunião, cada comissão e divisão elegerá um coordenador e quatro secretários.

2 — As comissões profissionais e divisões sectoriais reunir-se-ão sempre que necessário ou quando convocadas pelo secretariado nacional, devendo a convocação ser feita por escrito e nominalmente.

SECÇÃO IX

Disposições comuns

Artigo 72.º

Capacidade eleitoral activa

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para qualquer dos órgãos estatutários.

Artigo 73.º

Incompatibilidade

São incompatíveis os cargos de membros do secretariado nacional com os de membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

Artigo 74.º

Reeleição

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

Artigo 75.º

Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá conter um número máximo de candidatos suplentes igual ao número de mandatos atribuídos.

Artigo 76.º

Duração do mandato

A duração de qualquer mandato será quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário.

Artigo 77.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 78.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — O secretariado regional promoverá e organizará através dos órgãos respectivos, em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o preceituado na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio de representatividade proporcional pelo método de Hondt.

Artigo 79.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — O secretariado regional assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante o órgão estatutário do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas deste emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 80.º

Comunicação à entidade empregadora

O secretariado regional comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 81.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, excepto se a legislação em vigor indicar duração em contrário, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram, mediante nova eleição.

CAPÍTULO VII

Do regime patrimonial

Artigo 82.º

Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, o secretariado nacional criar os livros

adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais da fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas a entidade estranha ao Sindicato.

Artigo 83.º

Receitas

1 — Constituem as receitas do Sindicato as prove-nientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado nacional para o efeito, legados ou doações.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer contri-buições, subsídios ou apoios financeiros feitos volun-tariamente por entidade alheia ao Sindicato sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por forma a interferir no seu funcionamento.

Artigo 84.º

Quotizações

A quotização de cada associado será de 1 % da sua remuneração ilíquida mensal e deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês, podendo o con-gresso ou o conselho geral estabelecer uma quota máxima sempre que as circunstâncias o exijam.

Artigo 85.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sin-dicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por alguns dos órgãos estatutários que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VIII

Do regime disciplinar

Artigo 86.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas dis-ciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 87.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram alguns dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

Artigo 88.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

Artigo 89.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sin-dicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

Artigo 90.º

Competência para aplicação das penas

1 — A competência para aplicação das penas esta-belecidas nas alíneas a) e b) do artigo 86.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação de penas de expul-são pertence ao conselho geral, sob proposta do con-selho de disciplina.

Artigo 91.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instau-rado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 92.º

Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado ou arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a recep-ção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apre-sentar testemunhas até ao máximo de 10.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

Artigo 93.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo con-selho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorribéis.

Artigo 94.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

CAPÍTULO IX

Das disposições finais

Artigo 95.º

Alteração aos estatutos

1 — Os estatutos poderão ser alterados pelo congresso, desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes ao congresso.

Artigo 96.º

Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderão efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos delegados presentes no congresso.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo, em caso algum, estes ser distribuídos pelos associados.

Artigo 97.º

Início da função

Os membros dos órgãos eleitos em congresso considerar-se-ão investidos nas respectivas funções logo após a proclamação dos resultados eleitorais respectivos.

ANEXO

Área e âmbito

O Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas representa os trabalhadores seus associados que desempenhem actividades em empresas dos ramos que se seguem (título exemplificativo):

1) Substâncias gordas, animais ou vegetais:

- a) Adubos orgânicos (de origem animal), guanos diversos de origem vegetal;
- b) Margarina, sebos;
- c) Extracção, refinação ou hidrogenado de óleos de origem vegetal, animal ou mineral, alcatrão, breu ou piche;

2) Fabricação de perfumes e produtos de toucador e higiene:

- a) Fabricação de sabões, sabonetes, detergentes e sua preparação e outras substâncias tensoactivas;

- b) Ceras, velas de cera, parafinas, estearinas, óleos sulfonados, glicerinas e sabões especiais;

3) Químicas propriamente ditas:

- a) Ácidos, bases, óxidos e sais minerais;
- b) Adubos químicos;
- c) Oxigénio, gases de iluminação e outros;
- d) Borrás de vinho;
- e) Enxofre;

4) Químicos diversos:

- a) Alvaiades, anilinas, tintas, pigmentos e corantes, vernizes, graxas e análogos;
- b) Colas, grudes, gelatinas e gomas para a indústria têxtil, aprestos, ágar-ágar;
- c) Álcoois e seus derivados, produtos de destilação de madeiras e outros produtos de química orgânica;
- d) Borracha, regeneração de borracha (vulcanização e recauchutagem), fabricação de artefactos de borracha, ebonites, matérias plásticas e afins, produtos de substituição (de têxteis), curtumes, couros e similares e revestimentos químicos de telas e látex;
- e) Dinamites e outros explosivos, pólvora, rastilhos, fulminantes e fabricação de fósforos;
- f) Fábrica de celulose e pasta de papel;
- g) Indústrias electroquímicas e de metalização superficial;
- h) Fabrico de produtos derivados de sarros ou borras de vinhos;
- i) Fabricação de resinas e seus derivados — resinas sintéticas e outras matérias plásticas, fibras artificiais e sintéticas;
- j) Fabrico e aplicações de insecticidas, fungicidas e raticidas;
- k) Fabricação de perfumes, produtos de toucador e higiene, matérias-primas aromáticas (perfumarias e produtos de beleza);
- l) Desinfectantes;
- m) Massas consistentes, isoladoras, valvulina, tratamentos químicos de madeira, tratamentos químicos especiais com impermeabilização, tinturaria, hidrófobos e antioxidantes;
- n) Fitas adesivas e isoladoras, oleados;
- o) Cerâmica, barro branco e vermelho, estatuárias, caulino, cal hidráulica, cal aérea, vidro e outras;
- p) Cimentos, betão fresco, fibrocimento, artefactos de cimento, mosaicos hidráulicos, peças de betão, manilhas, gesso e mós de esmeril;
- q) Fabricação de pentes, botões, vassouras, escovas e pincéis;
- r) Fabricação de bebidas e refinação de açúcar;

5) Fabricação de especialidades farmacêuticas;

6) Moagem e afins:

- a) Moagens e farinhas empoadas, trituração e preparação de vegetais e leguminosas;

- b) Descasque, branqueamento, glaciagem de arroz;
- c) Produção de farinhas preparadas e flocos de cereais;
- d) Produção de alimentos compostos para animais — farinhas para gado (de origem animal ou vegetal), bagaços e oleaginosas
- e) Fabricação de bolachas, biscoitos e chocolates;
- f) Fabricação de fermentos e leveduras;
- g) Fabricação de massas alimentícias e produtos alimentares;

- 7) Indústria de tabaco;
- 8) Refinação de petróleo bruto e seus derivados petrolíferos;
- 9) Fabricação de amidos, féculas, dextrinas e afins:
 - a) Produção de álcool etílico;
 - b) Produção de óleos de sementes e de frutos oleaginosos, alimentares e não alimentares;
- 10) Fabricação de briquetes e aglomerados combustíveis;
- 11) Lacticínios;
- 12) Transformação e recuperação de matérias plásticas;
- 13) Têxteis;
- 14) Vestuário;
- 15) Lanifícios;
- 16) Calçado;
- 17) Cordoaria;
- 18) Redes;
- 19) Comercialização dos produtos mencionados;
- 20) Outras.

Registados em 20 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 95/2005, a fl. 77 do livro n.º 2.

Sind. dos Quadros Técnicos do Estado — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 28 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1999.

CAPÍTULO I

Identificação do Sindicato

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, abreviadamente designado por STE, reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Podem ser criados pela direcção secretariados regionais e sectoriais nos locais e áreas em que isso se justifique.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O Sindicato representa os quadros técnicos civis da administração central, local ou regional, dos departamentos militares e dos institutos públicos ou de outros serviços públicos personalizados e ainda de serviços públicos ou de utilidade pública privados, ou de gestão privada, ou entidades públicas empresariais (EPE), qualquer que seja a natureza do vínculo profissional ou a forma de remuneração.

2 — O Sindicato poderá vir a incluir no seu âmbito os quadros técnicos das empresas públicas e nacionalizadas.

Artigo 4.º

Quadros

Para os efeitos do artigo anterior, consideram-se «quadros» os trabalhadores que possuam um título de formação académica de nível superior, oficialmente reconhecido, ou formação especializada no domínio das várias ciências e ou tecnologias e cujas funções pressuponham um elevado grau de responsabilidade.

Artigo 5.º

Símbolo e bandeira

1 — O STE tem como símbolo as iniciais STE desenhadas a branco e negro sobre fundo azul redondo e, em duplo círculo, sobre fundo branco, a inserção a caracteres negros da denominação Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado.

2 — O STE adopta uma bandeira de cor azul com o seu símbolo gravado no meio.

Artigo 6.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os associados poderão agrupar-se, formalmente em tendência, de acordo com regulamento a aprovar pela direcção.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 7.º

Princípios

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, com total independência

em relação ao Estado, ao patronato e a associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político ou religioso.

Artigo 8.º

Unidade e solidariedade

O Sindicato defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e condição próprias dos quadros técnicos.

Artigo 9.º

Objectivos

O Sindicato tem como objectivos principais:

- a) Representar, defender e promover os interesses sócio-profissionais dos seus associados;
- b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus filiados democraticamente expressas;
- f) Defender a justiça e a legalidade, designadamente, nas nomeações e promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de carácter político;
- g) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- h) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade a que pertençam, nomeadamente em caso de inquérito, de procedimento disciplinar ou acção judicial;
- i) Prestar auxílio aos associados nas condições previstas nos regulamentos internos dos fundos de solidariedade ou de assistência profissional;
- j) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados.

Artigo 10.º

Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao Sindicato, entre outras funções:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;
- b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;
- c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados, bem como propor ou dar parecer acerca de medidas respeitantes à reforma da administração;
- d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;
- e) Gerir instituições de carácter social próprias ou em colaboração com outras entidades;
- f) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

- g) Assegurar aos associados informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;
- h) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 11.º

Inscrição

Podem inscrever-se no Sindicato todos os trabalhadores referidos nos artigos 3.º e 4.º destes estatutos, na situação de actividade ou aposentados.

Artigo 12.º

Admissão

1 — A admissão no Sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção, que o apreciará e decidirá no prazo de oito dias.

2 — Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.

3 — Este recurso será apreciado pela comissão de recursos, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias.

Artigo 13.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Participar em toda a actividade do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou outros, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direcção por infracção aos estatutos ou regulamentos internos;
- h) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

2 — À excepção do direito a serem eleitos para os órgãos do Sindicato consideram-se no gozo dos restantes direitos os novos sócios que tenham pago, no mínimo, um trimestre.

Artigo 14.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;
- b) Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;
- c) Participar nas actividades do Sindicato;
- d) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados;
- f) Cumprir as deliberações da assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 15.º

Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Deixarem de exercer a sua actividade profissional no Estado e entidades referidas no artigo 3.º e não continuarem por qualquer forma vinculados elas;
- b) Deixarem de pagar quota durante o período de seis meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir de recepção do aviso, contando-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;
- c) Forem punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3 — No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

CAPÍTULO IV

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) A comissão de recursos.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral do Sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A mesa da assembleia geral tem quatro elementos suplentes.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos.

Artigo 25.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;
- d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato, nos termos estatutários;
- e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção;
- g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- h) Fixar o montante das quotizações e das contribuições previstas no artigo 15.º;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas e) e f) do artigo anterior.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exija maioria qualificada.

Artigo 27.º

Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da direcção, da mesa da assembleia geral ou de um mínimo de 200 associados.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas b), c) e g) do artigo 25.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5 — A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea d) do artigo 25.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos sócios no pleno uso dos seus direitos

Artigo 28.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar para além das 2 horas.

4 — A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

Artigo 29.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 30.º

Composição

1 — A direcção é composta por 103 elementos efectivos e, no máximo, por 50 suplentes e deverá assegurar a organização e representação do sindicato a nível nacional, regional e local.

2 — O presidente pode propor à direcção a designação dos vice-presidentes que se mostrarem necessários, com o limite de três.

3 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral, em lista completa da qual o 1.º membro da lista é o presidente, o 2.º um vice-presidente e o 3.º o tesoureiro.

4 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 31.º

Funcionamento

1 — A direcção funciona de acordo com um regulamento interno a aprovar, por maioria simples, por proposta do presidente.

2 — Para efeitos do número anterior, o regulamento deve prever a constituição das comissões, secretariados ou outras estruturas necessárias ao bom funcionamento e representação do Sindicato a nível nacional, regional e sectorial.

3 — As comissões, secretariados ou estruturas a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, sem prejuízo do disposto nestes estatutos.

Artigo 32.º

Competências da direcção

1 — São funções da direcção:

- a) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
- e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;
- f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;
- g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções colectivas de trabalho a apresentar para negociação;
- h) Negociar as propostas de convenções colectivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;
- i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
- j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;
- k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;
- l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;
- m) Deliberar sobre a criação de secretariados regionais e sectoriais, nos termos do artigo 2.º;
- n) Promover a formação de comissões técnicas, de carácter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
- o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- p) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

q) Executar os demais actos necessários a realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

3 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será necessariamente a do tesoureiro.

4 — Compete à direcção a gestão e funcionamento da sede nacional e dos secretariados, bem como a extinção destes ou a criação de outros nos termos estatutários e do regulamento interno.

Artigo 33.º

Competências do presidente da direcção

São competências do presidente:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da direcção, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;
- d) Propor à direcção os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial, a eventual designação de outros vice-presidentes, com o limite de três, bem como a de um coordenador e de um vice-coordenador para cada secretariado regional e sectorial;
- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção.

SECÇÃO IV

Organização regional e sectorial

Artigo 34.º

Secretariados regionais

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada pelos secretariados regionais.

2 — Os secretariados regionais criados abrangem:

- a) O dos Açores, toda a Região Autónoma dos Açores;
- b) O da Madeira, toda a Região Autónoma da Madeira;
- c) O do Porto, os distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real e Bragança;
- d) O de Coimbra, os distritos de Aveiro, Coimbra e Leiria;
- e) O de Viseu, os distritos de Guarda, Viseu e Castelo Branco;
- f) O de Évora, os distritos de Portalegre, Évora e Beja;
- g) O do Algarve, o distrito de Faro.

Artigo 35.º

Secretariados sectoriais

A acção sindical é assegurada, em termos sectoriais, pelos Secretariados da Investigação Científica, da Saúde, das Finanças, Marítimo-Portuário, das Autarquias Locais e da Defesa Nacional.

Artigo 36.º

Composição dos secretariados regionais e sectoriais

1 — Os secretariados regionais e sectoriais são compostos por três a sete elementos efectivos e por um a três suplentes.

2 — A direcção deverá estabelecer quais os elementos efectivos e suplentes que integram cada secretariado regional e sectorial.

Artigo 37.º

Competências dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar a vida sindical na região, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais e ou sócios;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores da área das respectivas regiões, quando lhes seja pedido;
- c) Elaborar e manter actualizados o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da região;
- d) Acompanhar e apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;
- e) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;
- f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas;
- g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição;
- h) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais da região;
- i) Representar o Sindicato na região.

Artigo 38.º

Competências dos secretariados sectoriais

Compete aos secretariados sectoriais:

- a) Dinamizar a vida sindical no respectivo sector, promovendo, designadamente, a eleição dos delegados sindicais, a difusão das informações sindicais e as reuniões dos delegados sindicais e ou de sócios do respectivo sector;
- b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais do sector;
- c) Representar o sindicato no sector;
- d) Desempenhar todas as tarefas que neles venham a ser delegadas.

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — Os secretariados regionais e sectoriais funcionam de acordo com um regulamento interno, a aprovar pela direcção.

2 — Os secretariados regionais e sectoriais terão um coordenador e um vice-coordenador.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 40.º

Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscal tem três elementos suplentes.

Artigo 41.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 42.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
- d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
- f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VI

Tesoureiro

Artigo 43.º

Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro, em conjunto com presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual.

2 — Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direcção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO VII

Comissão de recursos

Artigo 44.º

Constituição e competências

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de decisões da direcção que apliquem sanções e que recusem a admissão no Sindicato.

2 — A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um sócio designado pelo recorrente e por um terceiro associado escolhido por acordo entre os dois primeiros.

SECÇÃO VIII

Comissões técnicas

Artigo 45.º

Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho. Estas comissões poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

2 — As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 46.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

Artigo 47.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos membros dos órgãos a substituir;
- Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do artigo 29.º;
- Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 48.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 49.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 200 associados que não integrem as respectivas listas para os órgãos sociais.

2 — A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas deverão, tanto quanto possível, incluir candidatos pertencentes a vários sectores de actividade.

4 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

5 — A direcção apresentará uma lista de candidatos, que poderá retirar se assim o entender.

6 — Dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas o presidente da mesa da assembleia geral providenciará a sua afixação na sede do Sindicato e nos secretariados regionais. Cada candidatura será identificada por uma letra do alfabeto.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerente não poderão fazer parte desta comissão sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 51.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber toda as reclamações, até oito dias após sua tomada de posse;
- Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias;
- Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;
- Assegurar o envio do expediente necessário à votação aos associados com capacidade eleitoral até ao 15.º dia anterior à data marcada para as eleições;
- Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

- g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;
- h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;
- i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 52.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 54.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

- a) As candidaturas são alternativas.
- b) Haverá um boletim de voto que enumerará as listas candidatas.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;
- c) O sobrescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Dos delegados sindicais

Artigo 55.º

Delegados sindicais

1 — Será eleito, por voto secreto, pelo menos um delegado sindical por serviço ou local de trabalho.

2 — No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

Artigo 56.º

Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direcção ou pelos secretariados regionais.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados tem de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

Artigo 57.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no n.º 2 do artigo anterior, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições, a efectuar nos termos do artigo anterior.

Artigo 58.º

Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, ao serviço ou departamento onde a sua actividade se exerça.

Artigo 59.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os sócios que os representam, designadamente:

- a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;
- b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
- c) Participando nas reuniões com os corpos gerentes para que forem convocados;
- d) Informando os corpos gerentes do problemas específicos do seu sector.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 60.º

Exercício

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, cabendo recurso das suas decisões para a comissão de recursos prevista no artigo 44.º

2 — Aos sócios serão dadas todas as garantias de defesa, designadamente:

- a) Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
- b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada, com aviso de receção.

Artigo 61.º

Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 62.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 63.º

Receitas

1 — São receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Os secretariados regionais movimentarão também as verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e por outro membro do secretariado.

Artigo 64.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 65.º

Assembleia geral

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse

efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 27.º

Artigo 66.º

Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e secretariados e assegurada a sua divulgação entre os sócios, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Dissolução

Artigo 67.º

Admissibilidade

O STE só poderá ser dissolvido caso se verifique a inviabilidade de prossecução das suas finalidades estatutárias.

Artigo 68.º

Processo liquidatário

1 — Tornando-se inevitável a dissolução, a assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária de cinco membros.

2 — O remanescente do espólio do STE, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Artigo 69.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado como previsto na alínea l) do n.º 1 do artigo 32.º

Artigo 70.º

Eleição dos corpos gerentes previstos nestes estatutos

1 — No prazo máximo de seis meses a partir da data da aprovação destes estatutos, realizar-se-á a eleição dos corpos gerentes previstos nos mesmos.

2 — Enquanto não forem eleitos os corpos gerentes referidos no número anterior, as funções que estatutariamente lhes competem serão desempenhadas pelos actuais corpos gerentes.

Registados em 26 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 96, a fl. 77 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Professores Licenciados — Eleição em 24 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2009.

Executivo central

Presidente — Grasiela Maria Oliveira Pereira Costa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1447729, de 20 de Dezembro de 1997, Lisboa.

Vice-presidentes:

Maria de Lurdes Ferreira Cabral Cavaleiro Costa Almeida, bilhete de identidade n.º 7266709, de 15 de Abril de 2002, Lisboa.

Maria Alice Alves da Costa, bilhete de identidade n.º 3862828, de 19 de Novembro de 2002, Braga.

Graça Maria Pessoa de Salis, bilhete de identidade n.º 7718200, de 5 de Abril de 2000, Setúbal.

Tesoureiros:

Maria da Glória Silva Alves, bilhete de identidade n.º 364004, de 31 de Julho de 2001, Lisboa.

Maria José Costa Pacheco Gondar Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 1799855, de 17 de Junho de 1997, Lisboa.

Secretários:

Maria do Rosário de Matos Gaspar Almeida Pais, bilhete de identidade n.º 8738966, de 15 de Setembro de 2003, Lisboa.

Carla Cristina da Costa Nunes, bilhete de identidade n.º 11789262, de 12 de Outubro de 1998, Lisboa.

Vogais:

Manuel Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2675880, de 17 de Janeiro de 2002, Lisboa.

Isabel de Fátima Dias Sousa, bilhete de identidade n.º 3461790, de 10 de Maio de 2001, Porto.

Maria José Fernandes Matos Gaspar Almeida, bilhete de identidade n.º 4705960, de 13 de Janeiro de 1999, Lisboa.

Maria Manuela Pera Lourenço Martins, bilhete de identidade n.º 1224054, de 19 de Maio de 2000, Lisboa.

Carla Maria Correia Nabais, bilhete de identidade n.º 9816878, de 9 Novembro de 2000, Lisboa.

Registados em 27 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento — Eleição em 14 de Junho de 2005 para o mandato de 2005-2007.

Direcção

Presidente — SECIL PREBETÃO — Prefabricados de Betão, S. A.; representante — Dr. João José de Carvalho Portela.

Vice-presidente — R. T. S. — Pré-Fabricados de Betão, L.^{da}; representante — engenheiro Aristides Manuel Gaspar Tavares de Sousa.

Tesoureiro — RUBETÃO — Pré-Fabricados de Betão, S. A.; representante — Dr. Hugo Miguel Ruas Neves António.

Vogais:

PRÉLIS — Pré-Fabricados do Lis, L.^{da}; representante — Dr. Luís Alberto da Silva Ferreira.

ARTEBEL — Artefactos de Betão, S. A.; representante — Dr.^a Sílvia Margarida dos Santos Neves.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 22 de Julho de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Radiotelevisão Portuguesa, Serviço Público de Televisão, S. A.

Estatutos aprovados em assembleia geral de 22 de Junho de 2005.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Radiotelevisão Portuguesa, Serviço Público de Televisão, S. A., com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Constituição, estatutos e eleição da Comissão e das subcomissões de trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles

residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

Assembleia geral

Artigo 3.º

Assembleia geral

A assembleia geral, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é cons-

tituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

A assembleia geral será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Assembleia geral de emergência

1 — A assembleia geral reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas assembleias gerais são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente da assembleia geral, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em assembleia geral

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — A assembleia geral ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em assembleia geral

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou a assembleia geral pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis por estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da Comissão e subcomissões de trabalhadores

1 — Compete à CT:

- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nomeadamente no tocante a acções de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- d) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- e) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a respectiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

3 — As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Deveres da CT

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento cultural e técnico e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

Artigo 15.º

A CT deve estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

Direitos da CT

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as

informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 17.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 20.º

Prestação de informação

1 — Os membros das comissões e subcomissões de trabalhadores devem requerer, por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2 — As informações são-lhes prestadas por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

Participação nos processos de reestruturação da empresa

Artigo 21.º

Legitimidade para participar

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do Grupo RTP.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 19.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT ou qualquer dos seus membros tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

2 — As comissões de trabalhadores podem optar por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT.

3 — Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior bem como a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT, não podendo ser atribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.

4 — Nas empresas do sector empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores e independentemente dos créditos previstos no n.º 1, as comissões de trabalhadores podem dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, desde que observado o disposto no n.º 3 no que respeita à unanimidade.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas referidas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — As ausências dos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 37.º

Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por 7 a 11 elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões ordinárias seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, composto por três elementos eleitos na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 48.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras comissões de trabalhadores do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de

grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 49.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade permanente na empresa.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa, um membro da CT, que presidirá, e um representante de cada uma das candidaturas.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalha-

dores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a maior divulgação.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 55.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 56.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior ao da data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação decorre entre as 7 horas e as 19 horas do dia marcado para o efeito.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 61.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 25 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 62.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida nos estabelecimentos geograficamente dispersos pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 65.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope sem qualquer identificação; depois, introduz esse envelope num outro com o seu nome e número de funcionário e, ainda, assinado pelo próprio, e só então o enviará pelo correio, devidamente registada a data de envio, dirigido à CE.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 66.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência, quando o boletim de voto não

chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 68.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 69.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no

n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da data da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 70.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 71.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 72.º

Eleição e destituição do representante dos trabalhadores no conselho de opinião

1 — A eleição do representante dos trabalhadores para o conselho de opinião tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as

necessárias adaptações, e é simultânea a sua entrada em funções assim como o final do seu mandato à eleição da CT.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a sua destituição.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 28 de Julho de 2005, sob o n.º 114, a fl. 114 do livro n.º 1, ao abrigo do artigo 351.º-A da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Comissão de Trabalhadores da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Alteração.

Alteração dos estatutos aprovados em assembleia geral de 7 de Julho de 2005.

Preâmbulo

Os trabalhadores da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., no exercício dos seus direitos, dispostos a reforçar a sua unidade e organização para a defesa dos seus interesses de classe e conscientes de que é necessária a sua intervenção democrática na vida da empresa, no sentido de levar à prática para defender e consolidar as grandes transformações económicas e sociais inscritas na Constituição da República Portuguesa na perspectiva da criação das condições futuras para uma sociedade mais justa, aprovaram no dia 7 de Julho de 2005 os seguintes estatutos para a Comissão de Trabalhadores da Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos trabalhadores permanentes da SCC, S. A.

2 — Não fazem parte do colectivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local,

os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com a SCC, S. A., bem como os directamente contratados pela empresa.

3 — O colectivo de trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da SCC, S. A., a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos da lei;
- b) Subscrever como proponente propostas de alteração dos estatutos, nos termos da lei;
- c) Votar sempre que haja votação dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores às comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos da lei;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidatura às eleições, nos termos da lei;
- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer quaisquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de membros destas e subscrever, como proponente, as correspondentes propostas de destituição, nos termos da lei;
- j) Votar nas votações da alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação de plenário, nos termos da lei;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos da lei.

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, como a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm em especial o dever de contribuir activamente para a solidariedade entre os trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) A Subcomissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Plenário — Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definidos nestes estatutos.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

1 — O plenário reúne:

- a) No mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos;
- b) Em dias diferentes com a ordem de trabalhos correspondentes às questões gerais e específicas de cada estabelecimento.

2 — A maioria necessária para as deliberações é aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dos Plenários realizados, excepto sobre os assuntos específicos correspondentes a cada estabelecimento, nos quais se estabelece a deliberação através da maioria simples constatada no acto de voto por braço no ar ou de acordo com a lei.

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa própria ou a requerimento dum mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa ou do estabelecimento, de acordo com o artigo anterior.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo mínimo de 25 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidades da convocatória

1 — O plenário é convocado com a antecência mínima:

- a) Nos termos do artigo 6.º, alínea a), 15 dias;
- b) Nos termos do artigo 6.º, alínea b), 48 horas.

2 — Devem ser afixados anúncios sobre a realização dos Plenários nos locais destinados à fixação de propaganda.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 8.º, alínea b).

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT a participação mínima do plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

3 — O plenário presidido pela CT e pela Subcomissão de Trabalhadores no respectivo âmbito.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se com braços levantados, exprimindo o voto a favor, contra e a abstenção.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação, que deve ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 13.º

Natureza da CT

A CT é o órgão democraticamente eleito designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou noutra unidade produtiva;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base dos adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras formas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;
- k) Receber todas as informações necessárias ao exercício das suas actividades.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

Artigo 15.º

Relações com a organização sindical

O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências

da organização sindical dos trabalhadores da empresa, devendo estabelecer-se formas de cooperação entre os organismos representativos dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir do conselho de administração da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorrem na luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade da empresa.

2 — O direito previsto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas na lei.

3 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração, o qual deve responder nos prazos da lei.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores;
- f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou dos estabelecimentos;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo de trabalhadores;

- k) Regulamentação da utilização do equipamento tecnológico para vigilância à distância nos locais de trabalho;
- l) Tratamento de dados biométricos;
- m) Elaboração dos regulamentos internos da empresa.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalhador e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 21.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos da lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das actividades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integram comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelos serviços de pessoal da empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir pareceres previstos na lei;
- e) Exercer os direitos previstos na lei;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas dos quadros de pessoal.

Artigo 23.º

Gestão dos serviços sociais

A CT tem direito a participar na gestão dos serviços sociais da empresa nos termos da lei.

Artigo 24.º

Participação na planificação económica

A CT tem direito a intervir na planificação económico-social ao nível sectorial e regional nos termos da lei.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação de trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 26.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local, a CT participa na designação de representantes das CT para os con-

selhos municipais e conselhos regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 28.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades, desde que estejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano em cada estabelecimento da empresa.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 29.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 30.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem direito a afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado, para o efeito posto à sua disposição pelo conselho de administração, em todos os estabelecimentos da empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 31.º

Direito a instalações e meios materiais e técnicos

1 — A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa e ao fornecimento de meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — A Subcomissão de Trabalhadores tem direito a instalações adequadas nos estabelecimentos da empresa onde prestem actividade.

3 — Os direitos referidos nos números anteriores obrigam o conselho de administração da empresa.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições do crédito de horas previstos na lei.

2 — Se o trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades representativa dos trabalhadores previstas na lei tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda em conformidade com a lei, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente ao período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável. Esse tempo conta-se, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 33.º

Faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores

1 — Para além das faltas consignadas no artigo anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, da Subcomissão de Trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período

de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas pela empresa.

Artigo 34.º

Desempenho das funções nos órgãos representativos dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto nos estatutos, os membros da CT, Subcomissão de Trabalhadores e comissões coordenadoras mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos para desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do conselho de administração, do Estado, do Governo, dos partidos, das associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organismo ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores que representa.

2 — É proibido ao conselho de administração promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da tentativa de corrupção dos seus membros.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar quaisquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos da Constituição da República Portuguesa, com a lei e outras normas aplicáveis sobre a CT.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei.

Artigo 38.º

Protecção legal

Os membros da CT, da Subcomissão de Trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam de protecção legal reconhecida na lei.

Artigo 39.º

Transferência do local de trabalho

Os membros da CT, da Subcomissão de Trabalhadores e das comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

SECÇÃO IV

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 40.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal na defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que representa.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos membros da CT, devidamente credenciado, pode representá-la em juízo, sem prejuízo do disposto na lei.

SECÇÃO V

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 41.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede administrativa da empresa.

Artigo 42.º

Composição da CT e duração do mandato

1 — A CT é composta por sete membros eleitos de entre os trabalhadores permanentes da empresa nos termos do regulamento eleitoral.

2 — O mandato da CT é de três anos.

3 — A CT entra em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 43.º

Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou a três interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 44.º

Regras de destituição da CT ou de vacatura de cargo

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT, dentro do prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

Artigo 45.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente o fundamento, o prazo e a identificação do mandatário e do mandatado.

Artigo 46.º

Coordenação da CT

1 — A coordenação da CT é feita por um secretariado composto por dois dos seus membros, nomeados mensalmente para o mês seguinte em que foi decidida a nomeação.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

3 — Não é permitido que qualquer membro da CT reúna isoladamente com os órgãos de gestão da empresa (directores, chefes de departamento, administração, etc.) para tratarem de assuntos consignados como funções da CT sem a presença de pelo menos dois membros, previamente mandatados pela maioria dos membros da CT.

Artigo 47.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 48.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos membros da CT.

Artigo 49.º

Reuniões da CT

- 1 — A CT reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.
- 2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos significativos ou urgentes;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros da CT, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 50.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocação das reuniões é feita pelo secretariado coordenador, que distribui a respectiva ordem de trabalhos por todos os membros da CT.

2 — Nas reuniões extraordinárias será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 51.º

Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais previamente definidos na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência possível.

Artigo 52.º

Financiamento da CT

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

CAPÍTULO IV

Subcomissão de Trabalhadores

Artigo 53.º

Subcomissão de Trabalhadores

É constituída a Subcomissão de Trabalhadores n.º 1, na Cervejaria Trindade, sita em Lisboa.

Artigo 54.º

Composição da Subcomissão de Trabalhadores

A composição da Subcomissão de Trabalhadores n.º 1 é constituída por um membro.

Artigo 55.º

Duração do mandato da Subcomissão de Trabalhadores

A duração do mandato da Subcomissão de Trabalhadores é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo das funções.

Artigo 56.º

Adaptação das normas

Aplicam-se à Subcomissão de Trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas dos estatutos.

Artigo 57.º

Competências da Subcomissão de Trabalhadores

1 — Compete à Subcomissão de Trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nela delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e do plenário da empresa ou do estabelecimento;
- e) Dirigir o plenário do estabelecimento;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições, a Subcomissão de Trabalhadores da aplicação à orientação geral, democraticamente definida pelo colectivo de trabalhadores e pela CT, sem juízo da competência e direitos desta.

3 — A Subcomissão de Trabalhadores participa na definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

4 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições por ela delegadas na Subcomissão de Trabalhadores nos termos dos estatutos.

Artigo 58.º

Articulação com a CT

1 — A Subcomissão de Trabalhadores efectua reuniões periódicas com a CT.

2 — A CT pode realizar reuniões alargadas à Subcomissão de Trabalhadores, cujo membro tem direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — A CT deve informar e consultar a Subcomissão de Trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

4 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva Subcomissão de Trabalhadores, cujo membro tem direito a voto consultivo.

5 — Sem prejuízo do artigo anterior, compete à Subcomissão de Trabalhadores difundir no respectivo âmbito a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

6 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente da Subcomissão de Trabalhadores.

SECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 59.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT adere às comissões coordenadoras das CT do distrito de Lisboa.

2 — A representação da CT da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., na comissão coordenadora referida no número anterior faz-se por delegação dos membros da CT ou da Subcomissão de Trabalhadores.

CAPÍTULO V

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

Artigo 60.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.

Artigo 61.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência, nos termos dos estatutos dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias e doentes.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 62.º

Caderno eleitoral

1 — A CT e a Subcomissão de Trabalhadores elaboram e mantêm permanentemente actualizado um

recenseamento de trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome e posto de trabalho.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 63.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 64.º

Data da eleição

A eleição tem lugar 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 65.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 25 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, a hora e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é emitida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

Artigo 66.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 67.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores escritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — A lista para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 68.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos da lei.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto de apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 69.º

Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo de três dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser suprimidas pelos proponentes, que para o efeito serão notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 70.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação, nos locais indicados nos estatutos, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 71.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de aceitação da candidatura e o dia anterior ao previsto para a realização das eleições, de modo que, neste último, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral das candidaturas são custeadas pelas próprias.

Artigo 72.º

Local e horário de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, trinta minutos depois do fim do período de funcionamento normal da empresa.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicado.

Artigo 73.º

Mesa de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores elegíveis e eleitores.

2 — A cada mesa não devem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas de voto são determinadas na convocatória do acto eleitoral.

Artigo 74.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho nesse dia.

2 — Compete à comissão eleitoral, ouvida a CT e a Subcomissão de Trabalhadores, a escolha referida no ponto anterior.

3 — Cada candidatura tem o direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 75.º

Boletim de voto

1 — O voto é expresso em boletim de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 76.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre ou fita-cola.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à candidatura em que vota, dobra o boletim em quatro, com a parte impressa para dentro, e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele, analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

Artigo 77.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são submetidos à mesa de voto do estabelecimento do votante até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por acordo com indicação do nome do remetente dirigida à mesa eleitoral e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — A mesa eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 78.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas nos estatutos, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 79.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar no mesmo dia em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

Artigo 80.º

Publicidade do resultado das eleições

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tenha realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, bem como ao conselho de administração da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados por nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 81.º

Impugnação das eleições

A impugnação das eleições faz-se nos termos da lei.

Artigo 82.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o momento por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os trabalhadores podem convocar directamente a votação, nos termos dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos da lei.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 83.º

Eleição e destituição da Subcomissão de Trabalhadores

1 — A eleição da Subcomissão de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste regulamento, aplicável com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras para a destituição da Subcomissão de Trabalhadores.

Artigo 84.º

Alteração dos estatutos

Sem prejuízo do disposto nestes estatutos, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei.

Artigo 85.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras do capítulo v (regulamento eleitoral para a CT) aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 86.º

Disposições finais

Compete à CT adaptar o regulamento eleitoral para a realização de deliberações por voto secreto nos termos dos actuais estatutos.

Registados em 27 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 113/2005, a fl. 92 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores de ADP — Adubos de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia extraordinária de 29 e 30 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1999.

Artigo 49.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa no Lavradio.

Artigo 51.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de três anos.

.....

Artigo 61.º

Universo das subcomissões de trabalhadores

1 — O universo das subcomissões de trabalhadores é o seguinte:

1.º Subcomissão de Trabalhadores de Alverca;

.....

2 — A subcomissão de Trabalhadores abrange a seguinte área:

Alverca — trabalhadores que exercem a sua actividade em Alverca.

Artigo 74.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

.....

Artigo 81.º

Local e horário de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

Artigo 82.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia, de modo a que a respectiva duração comporte os períodos normais

Artigo 82.º

Laboração contínua e horário diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia, de modo a que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores, em todos os locais de trabalho da Aduos de Portugal, excepto nos casos citados no n.º 2 deste artigo.

2 — A votação decorre durante dois dias no seguinte local:

Alverca.

3 — A votação e o encerramento iniciar-se-ão em todos os locais de voto à mesma hora, excepto nos armazéns e nos entrepostos.

4 — As mesas que funcionam um só dia voltarão a abrir quinze minutos depois do encerramento para registar os votos por correspondência, iniciando-se a contagem do acto eleitoral em todas as mesas à mesma hora.

Artigo 83.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais onde existirem fábricas, estabelecimentos ou serviços.

.....

Artigo 89.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — Há mesas de voto nos locais onde existirem fábricas, estabelecimentos ou serviços.

2 — Os trabalhadores dos armazéns, entrepostos e outros serviços da empresa votarão numa mesa de voto colocada nesses locais.

Registados em 27 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 116, a fl. 92 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Radiotelevisão Portuguesa, Serviço Público de Televisão, S. A. — Eleição em assembleia geral de 22 de Junho de 2005.

Comissão de Trabalhadores

Effectivos:

Ângela Camila Castelo Branco Graça Ferreira, documentalista, funcionária n.º 201909.
António Anacleto Louçã, jornalista, funcionário n.º 202193.
Tito Afonso Oliveira, técnico G3, funcionário n.º 201306.
Samuel Arlindo Valente Freire, operador-supervisor de registo de edição, funcionário n.º 201786.
António Luís de Vasconcelos Cunha Faria, técnico administrativo, funcionário n.º 202033.
Miguel Eduardo Jesus Oliveira, técnico G3, funcionário n.º 201934.
Paulo Nuno Santos Martins, operador de registo de edição G1, funcionário n.º 201920.
Maria Cristina Ribeiro Fidalgo Carvalho Almeida, operadora de centro de comut. coord. tecn. G1, funcionária n.º 202123.
António Henrique Rosa Samagaio, operador de tratamento de imagem principal, funcionário n.º 201936.
Paula Maria Alves Paiva, operadora de iluminação principal, funcionária n.º 201447.

Suplentes:

Carlos Augusto Figueiredo Silva Cordeiro, técnico superior G1, funcionário n.º 200789.
Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, operador de registo de emissão, funcionário n.º 201901.
Pedro Manuel Freitas Duarte, documentalista, funcionário n.º 202017.

Subcomissão de Trabalhadores no Porto

Effectivos:

Manuel Jaime Pires Liberato, jornalista G4, funcionário n.º 200832.
Álvaro Leitão Silva Lima, técnico de electrónica, funcionário n.º 201011.
Nuno Martins Rodrigues, mecânico de precisão, funcionário n.º 201134.
Virgílio Manuel Morais de Matos, operador de registo de edição, funcionário n.º 201836.
Luís Miguel Nunes Silva Loureiro, jornalista, funcionário n.º 201927.

Suplente:

Pedro Maria Fernandes Areal Rothes, jornalista/operador-repórter, funcionário n.º 201095.

Registados em 26 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 115/2005, a fl. 92 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. — Eleição em 7 de Julho de 2005 para o mandato de três anos.

Effectivos:

Ana Dulce de Jesus Ferreira, técnica de enchimento, bilhete de identidade n.º 11061042, do arquivo de identificação de Lisboa, de 31 de Janeiro de 2005.

Cláudia Isabel da Cruz Coelho, técnica administrativa, bilhete de identidade n.º 10792531, do arquivo de identificação de Lisboa, de 1 de Abril de 2005.
 Filipe José Cid Anastácio, técnico de enchimento, bilhete de identidade n.º 11496508, do arquivo de identificação de Lisboa, de 8 de Janeiro de 2001.
 José António Alves Gomes, preparadores de material, bilhete de identidade n.º 4881879, do arquivo de identificação de Lisboa, de 19 de Março de 1996.
 Mário António Gaspar Nunes Cantiga, electricista especialista, bilhete de identidade n.º 8221273, do arquivo de identificação de Lisboa, de 4 de Junho de 2001.
 Marco António Pinheiro de Oliveira Silva, fiel de armazém, bilhete de identidade n.º 9793388, do arquivo de identificação de Lisboa, de 21 de Fevereiro de 2002.
 Nelson Miguel Lourenço Silvestre, técnico de enchimento, bilhete de identidade n.º 10860026, do arquivo de identificação de Lisboa, de 29 de Outubro de 2002.

Suplentes:

Vítor Manuel Borges Tim Tim, operador de filtração, bilhete de identidade n.º 2292881, do arquivo de identificação de Lisboa, de 23 de Maio de 2005.
 Luís Miguel Esteves Ruivo, técnico de enchimento, bilhete de identidade n.º 12165448, do arquivo de identificação de Santarém, de 27 de Novembro de 2003.
 José Carlos Santos Ferreira, operador principal de enchimento, bilhete de identidade n.º 3480740, do arquivo de identificação de Lisboa, de 22 de Janeiro de 2003.
 Joaquim Marques Rosa Pereira, fabricante de malte, bilhete de identidade n.º 2624377, do arquivo de identificação de Lisboa, de 2 de Outubro de 2002.
 Óscar Fernando Lopes Marmelo, condutor de empilhador, bilhete de identidade n.º 6745838, do arquivo de identificação de Lisboa, de 9 de Novembro de 1995.
 Ângela Isabel Ribeiro S. T. Candeias Santos, técnica de enchimento, bilhete de identidade n.º 10270388, do arquivo de identificação de Lisboa, de 1 de Março 2000.
 Pedro Filipe da Glória Dias, técnico de enchimento, bilhete de identidade n.º 11597394, do arquivo de identificação de Lisboa, de 10 de Março de 2004.

Registados em 27 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 118/2005, a fl. 21 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da GESTNAVE Serviços Industriais, S. A. — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores eleita da GESTNAVE Serviços Industriais, S. A., em 19 de Fevereiro de 2004, para o mandato de 2004-2005, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29

de Março de 2004, o membro António Luís Farinha Cardador foi substituído por Luís dos Santos Martins, portador do bilhete de identidade n.º 206155, emitido pelo arquivo de identificação em 23 de Novembro de 2001.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 22 de Julho de 2005.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores de ADP — Aduos de Portugal — Eleição em 29 e 30 de Junho de 2005 para o mandato de três anos.

Comissão de Trabalhadores

José António Violante Miguel, químico, bilhete de identidade n.º 379572, do arquivo de identificação de Lisboa.
 Júlia Maria Pinho Carvalhas, administrativa, bilhete de identidade n.º 5557799, do arquivo de identificação de Lisboa.
 Rogério Manuel Padeiro Santos, analista, bilhete de identidade n.º 11581178, do arquivo de identificação de Lisboa.
 Carlos Alberto Botelho Bernardo, químico, bilhete de identidade n.º 6134928, do arquivo de identificação de Lisboa.
 Hugo Miguel Ribeiro Venâncio, químico, bilhete de identidade n.º 11552414, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Jorge Alexandre Santos Fernandes, químico, bilhete de identidade n.º 10137552, do arquivo de identificação de Lisboa.
 Carlos Manuel Madrinha Datia, químico, bilhete de identidade n.º 6134928, do arquivo de identificação de Lisboa.
 Maria Manuela Matias Colaço, administrativa, bilhete de identidade n.º 3546097, do arquivo de identificação de Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores de Alverca

José Joaquim Louro, químico.
 Hugo Miguel Ribeiro Venâncio, químico.
 Francisco António Grilo, químico.

Por nada mais haver a tratar e registar, foi esta acta lida em voz alta, aprovada e vai ser assinada pelos membros da comissão eleitoral.

Registados em 27 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 117/2005, a fl. 92 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Cerialis Moagens, S. A. — Eleição em 6 de Julho de 2005

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005.

Efectivos:

Eduardo Campos Ferreira.
António Paiva.

Suplentes:

Carlos Manuel Silva Ferreira.
Hernâni Conceição Ribeiro.

Registados em 22 de Julho de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 18/2005, a fl. 3 do livro n.º 1.

