

Boletim do Trabalho e Emprego

15

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%)
€ 17,29

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 15	P. 2251-2432	22-ABRIL-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2255
Organizações do trabalho	2407
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Revisão global	2255
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Revisão global	2272
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares (armazéns)	2286
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Revisão global	2301
— CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas) — Revisão global	2318
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Revisão global	2333
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	2361
— Decisão de arbitragem voluntária relativa ao AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos	2362
— AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos	2368
— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	2405

— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção/revisão global) — Rectificação	2406
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação	2406

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção — APCMC	2408
— Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral — APIMINERAL	2408

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Caixa Geral de Depósitos, S. A.	2408
— Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A. — Alteração	2419

II — Identificação:

— Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A.	2430
— Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A.	2430
— Repsol Combustíveis, S. A.	2431

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

I — Convocatórias:

— CEREALIS — Moagens, S. A.	2431
— ICD — Indústria, Comércio e Distribuição	2432

II — Eleição de representantes:

— Amorim Industrial Solutions I, S. A.	2432
---------------------------------------------	------



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

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (armazéns) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT abrange todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*

e terá a vivência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

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

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

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

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função

Cláusula 6.^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 pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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, estabelecimento 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 acidentes e doenças;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 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 ela, 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 9.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

- pedi-lo, aplicar-lhe outras 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 companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, 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 ele 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 aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar 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 correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para motoristas, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

5 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de quarenta horas e haja acordo dos trabalhadores.

6 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 15 %, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração por hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a des-

cansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

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

7 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos o descanso semanal pode ser o domingo e a segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja o domingo e a segunda-feira terão como retribuição base mínima o valor previsto na anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 20 %.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A e III-B.

2 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento em cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de:

- € 3,15 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- € 3,23 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio se faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho 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 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.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de:

- € 42,24 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- € 43,30 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005;

ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção do empregador.

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

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004:

- a) Pequeno-almoço — € 1,90;
- b) Almoço ou jantar — € 8,41;
- c) Ceia — € 2,52;
- d) Dormida — € 24,48;

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005:

- a) Pequeno-almoço — € 1,95;
- b) Almoço ou jantar — € 8,62;
- c) Ceia — € 2,58;
- d) Dormida — € 25,10.

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo para além do pagamento das despesas de des-

locação, alojamento e alimentação será ainda pago um acréscimo de remuneração de 15 % nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique mais de duas pernoitas seguidas para o trabalhador;
- b) Quando desempenhem funções que impliquem deslocação mais ou menos permanente e que a deslocação seja por período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplicará quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço e ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio no valor mensal de:

€ 38,46 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
€ 39,42 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

5 — Para efeitos do n.º 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

7 — No ano de admissão, 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.

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

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

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

11 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de factos ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

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

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 24.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 23.^a

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

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

Cláusula 25.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 26.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição variável, a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

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

Cláusula 28.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 29.^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, parentes ou afins, nos termos da cláusula 30.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em 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, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 30.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 29.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

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

Cláusula 31.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

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

Cláusula 32.^a

Prova da falta justificada

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

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 29.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior, e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 29.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais; e

Quatorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

- e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 29.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 29.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 36.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 37.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

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

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

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 38.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador nos termos do n.º 1 desta cláusula e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 39.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas, nos termos da cláusula anterior, obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 40.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada 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 sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, audição das testemunhas arroladas e realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 41.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço, compete ao empre-

gador repor o vencimento líquido até perfazer a sua totalidade da retribuição líquida mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípio de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 44.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) 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;
- b) É obrigado o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- c) 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;
- d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;
- f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta,

à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

- € 25,53 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- € 26,17 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo dispendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — 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.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente no seu conjunto mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 27, de 22 de Julho de 2003.

Cláusula 52.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 22.^a e 47.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e de 1 de Janeiro de 2005 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constam nos anexos III-A e III-B.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A — Trabalhadores de armazém

Categorias e definição

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

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

Empregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para uso da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Ajudante do controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

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

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que, para além das funções de chefia de coordenação, tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tinta (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

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

Operador do empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

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

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

Operador da linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, entorna, desenfora e escolha das garrafas após a pintura.

Chefe do sector de enchimento. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas; verifica pressões, temperaturas e ritmos; supervisiona os operadores de linha de enchimento a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento; elabora escalas de pessoal; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições e elabora mapas de controlo de produto.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador-chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos de modo a preparar e assegurar o funcionamento das máquinas do sector.

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

Grupo B — Tanoeiros

Categorias e definição

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 840 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrafie; faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

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

Grupo C — Caixeiros

Categorias e definição

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Grupo D — Fogueiros

Categorias e definição

Fogueiro. — É o trabalhador que 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 de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

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

Grupo E — Motoristas

Categorias e definição

Motorista. — É o profissional que conduz e zela pela sua conservação.

Grupo F — Empregados de garagem

Categorias e definição

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza de veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede

à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

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

Grupo G — Trabalhadores electricistas

Categorias e definição

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

Grupo H — Trabalhadores metalúrgicos

Categorias e definição

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucatas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Grupo I — Trabalhadores da construção civil

Categorias e definição

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

Marcador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de

letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

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

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e tenha mais de 18 anos de idade.

Grupo J — Trabalhadores químicos

Categorias e definição

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

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

Estagiário (químico). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

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

Grupo L — Trabalhadores hotelheiros

Categorias e definição

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, e vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora

ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário, e executa ou vela pela limpeza de cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc.; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas e guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador de caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos; prepara e cola nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão dos *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha, varre e limpa o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Grupo M — Trabalhadores dos serviços auxiliares

Categorias e definições

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los, ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

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

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

A) Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

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

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

B) Trabalhadores caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, será promovido a caixeiro.

C) Trabalhadores fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

D) Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

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

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os profissionais 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.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

F) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso de auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

G) Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Tabela da AEVP

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)

Categoria	Designação	Euros
A	Analista principal	921,21
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	858,10
C	Caixeiro-chefe de secção	811,96
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém)	734
	Analista (químico)	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado (secção de pintura de garrafas)	
	Encarregado de refeitório	
	Fogoeiro de 1. ^a	

Categoria	Designação	Euros
	Oficial electricista	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
E	Motorista de pesados	709,08
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas)	694,22
	Chefe de sector de enchimento	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
G	Analista estagiário	662,40
	Caixeiro	
	Carpinteiro de limpos	
	Cozinheiro	
	Fogoeiro de 3. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas (armazém)	
	Pedreiro	
	Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas)	
	Pintor (construção civil)	
	Preparador (químico)	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Tanoeiro	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes	643,31
	Marcador de madeiras	
	Operador-chefe de linha de enchimento ...	
I	Lubrificador (metalúrgico)	624,22
	Operador de empilhador	
J	Ajudante de motorista	614,14
	Barrileiro	
	Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ...	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Contínuo	
	Controlador-caixa (hoteleiro)	
	Distribuidor (armazém)	
	Empregado de balcão	
	Guarda	
	Operador de linha de enchimento	
	Operador de linha de pintura (pintura de garrafas)	
	Porteiro	
	Profissional de armazém	
	Servente de viaturas de carga	
	Servente de construção civil	
L	Caixeiro-ajudante	529,82
	Chegador do 2. ^o ano	
M	Auxiliar de armazém	500,64
	Chegador do 1. ^o ano	
	Empregado de refeitório	
	Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico)	
	Profissional de armazém (adaptação)	
	Servente de limpeza	
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	408,90
O	Paquete de 16 e de 17 anos	(*) 332,52
	Profissional de armazém de 16 e de 17 anos	
	Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005)

Categoria	Designação	Euros
A	Analista principal	944,24
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	879,55
C	Caixeiro-chefe de secção	832,26
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químico) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Foguetiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	752,35
E	Motorista de pesados	726,81
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Foguetiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	711,58
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Foguetiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químico) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	678,96
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador-chefe de linha de enchimento ...	659,39
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	639,83
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ... Chegador do 3. ^o ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	629,49

Categoria	Designação	Euros
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano	543,07
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1. ^o ano Empregado de refeitório Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	513,16
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	419,12
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e de 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 340,83

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Remunerações mínimas

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)

Categoria	Designação	Euros
A	Analista principal	701
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	658
C	Caixeiro-chefe de secção	616
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químico) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Foguetiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	555,50
E	Motorista de pesados	542
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Foguetiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	528
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Foguetiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil)	499

Categoria	Designação	Euros
	Preparador (químico) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador-chefe de linha de enchimento ...	485,50
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	471,50
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ... Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	464,50
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	410,50
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	407
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	367
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e de 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 293,50

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005)

Categoria	Designação	Euros
A	Analista principal	718,53
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	674,45
C	Caixeiro-chefe de secção	631,40
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químico) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório	569,39

Categoria	Designação	Euros
	Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	
E	Motorista de pesados	555,55
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogueiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	541,71
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químico) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	511,48
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador-chefe de linha de enchimento ...	497,64
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	483,29
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ... Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	476,11
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	420,76
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	417,18
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	376,18

Categoria	Designação	Euros
O	Paquete de 16 e de 17 anos Profissional de armazém de 16 e de 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 300,84

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Março de 2005.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industrias de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

José Augusto Mendes da Fonseca, mandatário.

Depositado em 8 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o n.º 73/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT abrange todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 1486 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

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

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

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

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^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 e elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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, estabelecimento 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 acidentes e doenças;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 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 ela, 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 9.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras 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 companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, 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 ele 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 aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o seu propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar 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 correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma uni-

dade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração por hora utiliza-se a fórmula seguinte:

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

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

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

7 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A e III-B.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa a prevista no grupo X, acrescentando a esta a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de anti-

guidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder no total 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de:

- € 3,15 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2004;
- € 3,23 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio em dia em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho 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 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.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo de corrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;
- d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma ou, em casos especiais, quando impostas pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro de gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 anteriores não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para o fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço e ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de 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 aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

5 — Para efeitos do n.º 3 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

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

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

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

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

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

12 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o empregador e o trabalhador

e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 23.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 22.^a

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

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

Cláusula 24.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 25.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e o respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

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

Cláusula 27.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 28.^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 de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em 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 de filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 29.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 28.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

Cláusula 30.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

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

Cláusula 31.^a

Prova da falta justificada

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

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 28.^a quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais;

Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 28.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

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

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença

deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 38.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas, nos termos da cláusula anterior, obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) As indemnizações previstas nas alíneas anteriores incluem, havendo, a componente variável da retribuição (comissões).

Cláusula 39.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada 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 sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador

nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, audição das testemunhas arroladas e realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 40.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípio de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) 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;

- b) É obrigado o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- c) 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;
- d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;
- f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;
- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

- € 25,53 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- € 26,17 desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 46.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo dispendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — 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.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 47.^o

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 48.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 49.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 27, de 22 de Julho de 2003.

Cláusula 50.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a e 45.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e de 1 de Janeiro de 2005 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constam nos anexos III-A e III-B.

ANEXO I

Categorias profissionais

A) Serviços administrativos e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços 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 custo e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral dos Impostos.

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

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

Programador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre

o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as, e pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

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

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escrivão ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes *stencil* ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como, anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa serviços análogos.

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

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

B) Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — E o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

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

Demonstrador. — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

ANEXO II

Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

1 — Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes.

2 — Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

3 — Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

4 — Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

B) Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este contrato, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem. Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;
- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acessos dos trabalhadores de escritório

1 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem

prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

4 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso do grupo de pessoal de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

6 — Para efeitos deste anexo, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta secção.

7 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo-escriturário ou equivalente, observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissional, que se comprovarão por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta secção, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

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

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga a entidade patronal a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Tabela da AEVP

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 051,68
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	943,49
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	838,48
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras ... Inspector de vendas	797,11
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) ... Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	745,13
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador/verificador Demonstrador	695,81
VII	Telefonista de 1.ª	642,25
VIII	Telefonista de 2.ª Contínuo Porteiro	599,29
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	547,85
X	Prospector de vendas (com comissões) ... Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	506,48
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 352,15

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Tabela da AEVP

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 077,97

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	967,08
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	859,44
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras ... Inspector de vendas	817,04
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) ... Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	763,76
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador/verificador Demonstrador	713,21
VII	Telefonista de 1. ^a	658,31
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	614,27
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	561,55
X	Prospector de vendas (com comissões) ... Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	519,14
XI	Paquete até 17 anos	(*) 360,95

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Remunerações mínimas

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004)

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	809
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	765
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	649

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras ... Inspector de vendas	599,50
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) ... Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	567,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador/verificador Demonstrador	542,50
VII	Telefonista de 1. ^a	480,50
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	445,50
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	407,50
X	Prospector de vendas (com comissões) ... Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	381
XI	Paquete até 17 anos	(*) 293,50

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	829,23
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	784,13
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	665,23
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente de línguas estrangeiras ... Inspector de vendas	614,49
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) ...	581,69

Grupos	Categorias profissionais	Em euros
	Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	
VI	Segundo-escriturário Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador/verificador Demonstrador	556,06
VII	Telefonista de 1. ^a	492,51
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	456,64
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	417,69
X	Prospector de vendas (com comissões) ... Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	390,53
XI	Paquete até 17 anos	(*) 300,84

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Março de 2005.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

José Augusto Mendes da Fonseca, mandatário.

Depositado em 8 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o n.º 74/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares (armazéns).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um

lado, os empregadores ou entidades filiados nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEJ);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 1486 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a reverter.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e os acessos são os focados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para os efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção desse empregador.

3 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

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

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^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 e elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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 a 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, estabelecimento 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 acidentes e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, das datas de nascimento e de admissão, das modalidades dos contratos, das categorias, das promoções, das retribuições, das datas de início e de termo das férias e das faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 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 à 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, aos métodos de produção ou aos negócios;

- f) Velar pelas 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, no estabelecimento ou no 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 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras 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 companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei 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 ele 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 aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar 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 a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância de instalações e equipamentos durante o período nocturno, podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de quarenta horas e haja acordo dos trabalhadores.

5 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

6 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores desde que haja acordo escrito do trabalhador.

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

7 — O descanso compensatório referente no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de uma declaração de concordância do trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado,

com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e na segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja no domingo e na segunda-feira terão como retribuição de base mínima mensal o valor previsto nos anexos III-A e III-B para a respectiva categoria acrescido de 20 %.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A e III-B.

2 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e as consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título experimental durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,23 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições participadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho 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 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.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 43,30 para alimentação e alojamento ou será efectuado o pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — € 1,95;
- b) Ceia — € 2,58;
- c) Almoço ou jantar — € 8,62;
- d) Dormida — € 25,10.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 % nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas noites seguidas;
- b) Quando desempenhem funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de € 39,42.

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

Cláusula 23.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de € 26,17 desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2005.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para o efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5 — Para os efeitos do n.º 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

7 — No ano da admissão, 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.

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

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 25.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 23.^a

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

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

Cláusula 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao

período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 29.^a

Definição de falta

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

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

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

Cláusula 30.^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 ou de parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei e de 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 de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas por nascimento de filhos durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 30.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 32.^a

Comunicação de falta justificada

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

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

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

Cláusula 33.^a

Prova da falta justificada

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

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 30.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição sem motivo atendível à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 30.^a, quando superiores aos seguintes limites de crédito de horas:

Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais; e

Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 30.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção quer de omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

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

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

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador nos termos do n.º 1 desta cláusula e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 41.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada 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 a sua defesa, nomeadamente o rol das testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 42.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as institui-

ções de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem o direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) 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;
- b) É obrigatório o gozo de pelo menos seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- c) 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;
- d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo,

bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

- e) Dois períodos de uma hora por dia sem perda de retribuição às mães que amamentem os seus filhos;
- f) 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;
- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano, os empregadores 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 47.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob a autoridade e a direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se, sempre que necessário, a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e será submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, 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.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou nas delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 52.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a, 21.^a, 22.^a e 23.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005, e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constam dos anexos III-A e III-B.

ANEXO I

A) Trabalhadores de armazém

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

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços,

designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e de medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa, e regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, das instalações e dos equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo das existências.

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

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

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

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que para além das funções de chefia de coordenação tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tinta (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

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

Operador de empilhadora. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

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

Operador de linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo

a alimentação, a enfora, a desenfora e a escolha das garrafas após a pintura.

Chefe do sector de enchimento. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento, vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento a fim de garantir a rentabilidade e ou a qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e de preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências, arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso, confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída, e confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador-chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que numa linha de enchimento coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e à selecção de vasilhame cheio ou vazio, participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

B) Tanoeiros

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós ou repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição quando não correspondam às medidas exigidas.

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

C) Caixeiros

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

D) Fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

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

E) Motoristas

Motorista. — É o profissional que conduz viaturas e zela pela sua conservação.

F) Empregados de garagem

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

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

G) Trabalhadores electricistas

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

H) Metalúrgicos

Serralheiro mecânico. — É o profissional que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para o aproveitamento de órgãos mecânicos procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Torneiro mecânico. — É o profissional que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça, e modela e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

I) Trabalhadores da construção civil

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

Marcador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidos e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

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

Servente. — É o trabalhador que sem qualquer qualificação ou especialização profissional trabalha nas obras ou na oficina ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tem mais de 18 anos de idade.

J) Trabalhadores químicos

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

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

Estagiário (químico). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

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

L) Trabalhadores hoteleiros

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é o responsável pelas mercadorias e pelos utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, a admissão ou o despedimento do pessoal a seu cargo.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições e, quando necessário, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão do *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos, requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita, prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos, faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas e guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador-caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas, presta conta dos valores recebidos, prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres, ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante, recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

M) Serviços auxiliares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, e executa diversos serviços análogos.

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

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

A) Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

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

2.3 — Se o profissional de armazém ao fazer 18 anos de idade ainda não tiver um ano de casa terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

B) Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações legais mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nessa categoria, será promovido a caixeiro.

C) Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

D) Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

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

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os trabalhadores 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.

2.3 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

F) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

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

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

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos na categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

G) Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas (*) — Tabela da AEVP

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias	Total (em euros)
A	Analista principal químico	944,24
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	879,55
C	Caixeiro chefe de secção	832,26
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Fogoeiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	752,35
E	Motorista de pesados	726,81
F	Ajudante de encarregado de armazém . . . Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	711,58
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	678,96
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento . . .	659,39
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	639,83
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro	629,49

Grupos	Categorias	Total (em euros)
	Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	543,07
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	513,16
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	419,12
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	340,83

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo.

ANEXO III-B

Remunerações mínimas (*) — Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias	Total (em euros)
A	Analista principal químico	718,53
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	674,45
C	Caixeiro chefe de secção	631,40
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Fogoeiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	569,39
E	Motorista de pesados	555,55
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	541,70
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro	511,48

Grupos	Categorias	Total (em euros)
	Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento ...	497,64
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	483,29
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	476,11
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano	420,76
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1.º ano Empregado de refeitório Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	417,18
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	376,18
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	300,84

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo.

Porto, 22 de Março de 2005.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.
Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Depositado em 8 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o n.º 71/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os focados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção desse empregador.

3 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

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

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^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 pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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, estabelecimento 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 acidentes e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 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 ela, 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 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras 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 companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de trabalho, (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, 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 ele 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 aos trabalhadores;

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

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar 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 a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de quarenta horas, haja acordo dos trabalhadores.

5 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

6 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 % e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

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

7 — O descanso compensatório referente no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

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

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, haja acordo dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja no domingo e segunda-feira terão como retribuição base mínima mensal o valor previsto nos anexos III-A e III-B para a respectiva categoria, acrescido de 20 %.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A e III-B.

2 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não

podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de:

- € 3,15 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;
- € 3,23 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho 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 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.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 43,30 para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno almoço — € 1,95;
- b) Ceia — € 2,58;
- c) Almoço ou jantar — € 8,62;
- d) Dormida — € 25,10.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas da deslocação, alojamento e alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 % nos seguintes casos:

- a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas pernoitas seguidas;
- b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronal efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de € 34,92.

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

Cláusula 23.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

- € 25,53 desde 1 de Janeiro de 2004;
- € 26,17 desde 1 de Janeiro de 2005.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5 — Para efeitos do n.º 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

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

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

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 25.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 24.^a

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

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

Cláusula 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

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

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 30.^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, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.^a
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em 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, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 30.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 32.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

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

Cláusula 33.^a

Prova da falta justificada

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

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 30.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no Centro de Saúde ou por atestado médico.

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

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

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode se requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 30.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

44 horas por mês para dirigentes sindicais; e
14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 30.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu com-

portamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

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

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

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

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

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 41.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada 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 a sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 42.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangam, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) 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;
- b) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- c) 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;
- d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;
- f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;
- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 47.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

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.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, 27, de 22 de Julho de 2003, e 32, de 29 de Agosto de 2003.

Cláusula 52.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a e 46.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e 1 de Janeiro de 2005 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constam nos anexos III-A e III-B.

ANEXO I

A) Trabalhadores de armazém

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

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

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

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

Encarregado (secção de pintura). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

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

Chefe de equipa (secção de pintura). — É o trabalhador que para além das funções de chefia de coordenação tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Preparador de tinta (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

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

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

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

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

Operador de linha de pintura (secção de pintura). — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação; enforna, desenforna e escolha das garrafas após a pintura.

Chefe do sector de enchimento. — Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências, arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso, confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando a respectiva saída e confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos e orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Operador-chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que numa linha de enchimento coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes pró-

prios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

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

B) Tanoeiros

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estafil. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

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

C) Caixeiros

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

D) Fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

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

E) Motoristas

Motorista. — É profissional que conduz e zela pela sua conservação.

F) Empregados de garagem

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

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

G) Trabalhadores electricistas

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

H) Metalúrgicos

Serralheiro mecânico. — É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucatas.

Torneiro mecânico. — É o profissional que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça, modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

I) Trabalhadores da construção civil

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

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

Pedreiro. — É o que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou canários, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

Marcador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de

letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

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

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local onde se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

J) Trabalhadores químicos

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

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

Estagiário (químico). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

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

L) Trabalhadores hoteleiros

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é o responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção,

sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário, e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos, requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita, prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas, guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador-caixa. — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos, prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc.; ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa suja os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

M) Serviços auxiliares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

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

Guarda. — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

A) Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

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

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

B) Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

3.1 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nessa categoria, será promovido a caixeiro.

C) Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

D) Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

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

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2.2 — Os trabalhadores 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.

2.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

F) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

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

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

G) Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalho de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros.

ANEXO III-A

Remunerações mínimas

Tabela da AEVP

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Grupos	Categorias	Total (em euros)
A	Analista principal químico	921,21
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	858,10
C	Caixeiro-chefe de secção	811,96
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém)	734
	Analista (químicos)	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado (secção de pintura de garrafas)	
	Encarregado de refeitório	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Oficial electricista	734
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
E	Motorista de pesados	709,08

Grupos	Categorias	Total (em euros)
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas)	694,22
	Chefe de sector de enchimento	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
G	Analista estagiário	662,40
	Caixeiro	
	Carpinteiro de limpos	
	Cozinheiro	
	Fogoeiro de 3. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas (armazém)	
	Pedreiro	
	Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas)	
	Pintor (construção civil)	
	Preparador (químicos)	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Tanoeiro	662,40
	Torneiro mecânico de 3. ^a	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Preparador de vinhos espumantes	643,31
	Marcador de madeiras	
	Operador chefe de linha de enchimento ...	
I	Lubrificador (metalúrgico)	624,22
	Operador de empilhador	
J	Ajudante de motorista	614,14
	Barrileiro	
	Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Contínuo	
	Controlador-caixa (hoteleiro)	
	Distribuidor (armazém)	
	Empregado de balcão	
	Guarda	
	Operador de linha de enchimento	
	Operador de linha de pintura (pintura de garrafas)	
	Porteiro	
	Profissional de armazém	614,14
	Servente de viaturas de carga	
	Servente de construção civil	
L	Caixeiro-ajudante	529,82
	Chegador do 2. ^o ano	
M	Auxiliar de armazém	500,64
	Chegador do 1. ^o ano	
	Empregado de refeitório	
	Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico)	
	Profissional de armazém (adaptação)	
	Servente de limpeza	500,64
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	
O	Paquete de 16 e 17 anos	332,53
	Profissional de armazém de 16 e 17 anos	
	Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo.

ANEXO III-A
Remunerações mínimas

Tabela da AEVP

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias	Total (em euros)
A	Analista principal químico	944,24
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	879,55
C	Caixeiro-chefe de secção	832,26
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de gar- rafas) Encarregado de refeitório Foguetiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	752,35
E	Motorista de pesados	726,81
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Foguetiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	711,58
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Foguetiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	678,96
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento ...	659,39
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	639,83
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3. ^o ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento	629,49

Grupos	Categorias	Total (em euros)
	Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano	543,07
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1. ^o ano Empregado de refeitório Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	513,16
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	419,12
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 340,83

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo.

ANEXO III-B
Remunerações mínimas

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Grupos	Categorias	Total (em euros)
A	Analista principal químico	701
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	658
C	Caixeiro-chefe de secção	616
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de gar- rafas) Encarregado de refeitório Foguetiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	555,50
E	Motorista de pesados	542
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Foguetiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	528,50
	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Foguetiro de 3. ^a	

Grupos	Categorias	Total (em euros)
G	Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	499
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador-chefe de linha de enchimento ...	485,50
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	471,50
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3. ^o ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	464,50
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano	410,50
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1. ^o ano Empregado de refeitório Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	407
N	Praticante do 1. ^o ano (metalúrgico)	367
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 293,50

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo.

ANEXO III-B

Tabela da ANCEVE/ACIBEV

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias	Total (em euros)
A	Analista principal químico	718,53
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral de armazém	674,45
C	Caixeiro-chefe de secção	631,40

Grupos	Categorias	Total (em euros)
D	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Encarregado de armazém Encarregado (secção de pintura de garrafas) Encarregado de refeitório Fogoeiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	569,39
E	Motorista de pesados	555,55
F	Ajudante de encarregado de armazém ... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) Chefe de sector de enchimento Fiel de armazém Fogoeiro de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	541,70
G	Analista estagiário Caixeiro Carpinteiro de limpos Cozinheiro Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas (armazém) Pedreiro Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) Pintor (construção civil) Preparador (químicos) Serralheiro mecânico de 3. ^a Tanoeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	511,48
H	Preparador de vinhos espumantes Marcador de madeiras Operador chefe de linha de enchimento ...	497,64
I	Lubrificador (metalúrgico) Operador de empilhador	483,29
J	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3. ^o ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Operador de linha de enchimento Operador de linha de pintura (pintura de garrafas) Porteiro Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Servente de construção civil	476,11
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano	420,76
M	Auxiliar de armazém Chegador do 1. ^o ano Empregado de refeitório Praticante do 2. ^o ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza	417,18

Grupos	Categorias	Total (em euros)
N	Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	376,18
O	Paquete de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos Aprendiz de 16 anos (metalúrgico)	(*) 300,84

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo.

Porto, 22 de Março de 2005.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Maria Manuela Ribeiro, mandatária.
Manuel Augusto Dias Pinheiro.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Joaquim Santos Duarte Brandão, mandatário.

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

José António Marques, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José António Marques, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

José António Marques, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Joaquim Santos Duarte Brandão, mandatário.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPGES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

6 de Outubro de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 21 de Março de 2005. — Pela Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro* — *Joaquim Pereira Pires*.

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 de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 8 de Abril de 2005, a fl. 88 do livro n.º 10, com o n.º 72/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEVP — Assoc. das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP);
Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 1486 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — As dotações mínimas e acessos são os focados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando os empregadores tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção desse empregador.

3 — Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais, que se compararão por serviços prestados;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos

à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^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 pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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, estabelecimento 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 acidentes e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nas-

cimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- 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 ela, 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 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras 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 companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, 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 ele 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 aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar 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 a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição em que se integra, havendo a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior

podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionalismos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

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

4 — Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

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

7 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas por ano.

Cláusula 14.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A e III-B.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa mínima a prevista no grupo X, acrescendo a esta a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho, com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição em que se integra, havendo a sua componente variável (comissões) por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de:

€ 3,15 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004;

€ 3,23 por cada dia de trabalho desde 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho 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 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.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;
- d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 anteriores não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5 — Para efeitos do n.º 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

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

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

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

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

11 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os conjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

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

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 23.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 22.^a

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

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

Cláusula 24.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 25.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

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

Cláusula 27.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 28.^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, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em 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, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 29.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 28.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

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

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

Cláusula 30.^a

Comunicação da falta justificada

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

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

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

Cláusula 31.^a

Prova da falta justificada

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

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 28.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

Quarenta e quatro horas por mês para dirigentes sindicais; e

Quatorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 28.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção quer de omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

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

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

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

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

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

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

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 38.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.
- c) As indemnizações previstas nas alíneas anteriores incluem, havendo, a componente variável da retribuição (comissões).

Cláusula 39.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada 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 sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 40.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as institui-

ções de segurança social que obrigatoriamente os abrangam, nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas, em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) 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;
- b) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- c) 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;
- d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;
- f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;

- g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de:

- € 25,53 desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004;
- € 26,17 desde 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2005.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas,

o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 46.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

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.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto a definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

Cláusula 48.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidas por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 49.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série,

n.ºs 18, de 15 de Maio de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, 27, de 22 de Julho de 2003, e 32, de 29 de Agosto de 2003.

Cláusula 50.^a

Produção de efeitos

As cláusulas 19.^a e 45.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e 1 de Janeiro de 2005 e as remunerações mínimas terão efeitos conforme constam dos anexos III-A e III-B.

ANEXO I

A) Serviços administrativos e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços 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 custo e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral dos Impostos.

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

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

em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Programador. — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou que dirige um departamento de serviços.

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

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

Secretário da direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 a resposta; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou que se prepara para esta função.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios (imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos). Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos.

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

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

B) Trabalhadores técnicos de vendas

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

Vendedor. — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrita e concelhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou noutras formas de promoção.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios reais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

ANEXO II

Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

A) Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são as seguintes:

- 1) Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;

- 2) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 3) Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;
- 4) Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

B) Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este CCT observar-se-ão as seguintes regras:

- a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;
- c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;
- d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e de 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.
Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;
- f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

C) Acesso dos trabalhadores de escritório

1 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções.

4 — Os contínuos e porteiros logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo do pessoal de escritório serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

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

7 — Sempre que os empregadores, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo-escriturário ou equiparado, observarão as seguintes preferências:

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

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 deste anexo, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

D) Condições específicas dos técnicos de vendas

Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete ao empregador, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga o empregador a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — Os empregadores fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

ANEXO III-A

Tabela da AEVP — Remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 051,68
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	943,49
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	838,48
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	797,11
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	745,13
VI	Segundo-escriturário Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	695, 81
VII	Telefonista de 1.ª	642 25
VIII	Telefonista de 2.ª Contínuo Porteiro	599,29
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	547,85
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	506,4
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 352,15

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-A

Tabela da AEVP — Remunerações mínimas

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	1 077,97

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	967,08
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	859,44
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	817,04
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	763,76
VI	Segundo-escriturário Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	713,21
VII	Telefonista de 1. ^a	658,31
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	614,27
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	561,55
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	519,14
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 360,95

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela da ANCEVE/ACIBEV — Remunerações mínimas
(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	809
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	765

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	649
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	599,50
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	567,50
VI	Segundo-escriturário Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	542,50
VII	Telefonista de 1. ^a	480,50
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	445,50
IX	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	407,50
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	381
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 293,50

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela da ANCEVE/ACIBEV — Remunerações mínimas
(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	829,23
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	784,13
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	665,23

Grupos	Categorias	Remunerações — Euros
IV	Secretário de direcção Correspondente de línguas estrangeiras Inspector de vendas	614,49
V	Primeiro-escriturário/caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Prospector de vendas (sem comissões) Promotor de vendas (sem comissões) Vendedor (sem comissões)	581,69
VI	Segundo-escriturário Cobrador/esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Perfurador-verificador Demonstrador	556,06
VII	Telefonista de 1. ^a	492,51
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo Porteiro	456,64
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano	417,69
X	Prospector de vendas (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Vendedor (com comissões) Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	390,53
XI	Paquete (até 17 anos)	(*) 300,84

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 22 de Março de 2005.

Pela AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto:

António Aguiar Branco, mandatário.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

Manuel Augusto Dias Pinheiro, mandatário.
Maria Manuela Ribeiro, mandatária.

Pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

José Ayres Gomes de Dornellas Cysneiros, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo STVSI — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Joaquim Santos Duarte Brandão, mandatário.

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

José António Marques, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José António Marques, mandatário.

Lista de sindicatos filiados na FEPGES

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 e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

6 de Outubro de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 21 de Março de 2005. — A Direcção Nacional:
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 8 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o n.º 75/2005, 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. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares) — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A sua vigência é de 12 meses e pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória.

2 — O empregador deve informar por escrito ou referir no contrato os termos da admissão.

3 — Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho, salvo no caso de estarmos em presença de um contrato

a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

- a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;
- b) 15 dias se for menor de seis meses e nos contratos a termo incerto quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2 — Durante o período experimental pode o profissional despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5 — 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, de direcção e quadros técnicos, o período experimental é o previsto na lei.

Categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2 — As equivalências entre as categorias profissionais e profissões existentes e as que com o presente CCT passam a vigorar encontram-se expressas no anexo IV.

3 — As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões

4 — Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

5 — Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

6 — Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entreguem e ou recebam as peles e couros em todas as máquinas.

7 — No caso de existir um só ajudante para as máquinas de prensar em cilindro aquecido trabalhando em

contínuo, o mesmo terá a categoria do operador da máquina.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — O período de aprendizagem terá a duração de dois anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais o período de aprendizagem será reduzido para três meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados noutras empresas, quando devidamente comprovados.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder seis meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliar (nível IX do anexo II). Findo este período, no caso de se manter o condicionalismo referido, os trabalhadores nestas condições serão remunerados no mínimo pelo nível VIII do anexo II.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal, terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se não se der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, sendo da responsabilidade da empresa as consequências daí resultantes.

4 — Aos trabalhadores auxiliares são ainda aplicáveis as disposições constantes do anexo II.

Cláusula 8.^a

Preparação profissional dos aprendizes

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Balanço social

As entidades patronais estão obrigadas à laboração do balanço social nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Densidades

1 — A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30 % em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com excepção dos do grupo do nível VIII do anexo I.

2 — A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20 % em relação ao total dos trabalhadores dos grupos do nível VI e nível VII do anexo I, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas.

2 — O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

3 — Em face da sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, o encurtamento dos prazos de entrega, a abertura dos mercados, poderá observar-se a adaptabilidade do período de trabalho nas seguintes condições:

- a) Perante as necessidades de redução ou aumento de produção da empresa, é permitido a adaptabilidade de horários, até no mínimo trinta horas e no máximo cinquenta horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado como trabalho suplementar;
- b) O período normal de trabalho pode ser aumentado até no máximo duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas;
- c) O período normal de trabalho médio definido nas alíneas anteriores não pode exceder quarenta horas semanais num período de referência de seis meses;
- d) Por cada hora flexível o trabalhador, para além da respectiva compensação, tem direito a um acréscimo de 10 % na compensação global no período de referência consagrado na alínea c);
- e) O empregador que pretenda aplicar a adaptabilidade deve dirigir a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com oito dias de antecedência, aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores desde que dois terços dos mesmos não se oponham por escrito no prazo de dois dias úteis após terem conhecimento da respectiva proposta. Caso exista oposição de dois terços dos trabalhadores, a adaptabilidade não pode ser aplicada;
- f) A redução ou o aumento do horário de trabalho, previsto na alínea a), não implicará quaisquer alterações nas remunerações ou subsídios, normais, que receberia no âmbito do n.º 1 desta cláusula;

- g) Em caso de cessação ou interrupção da relação individual de trabalho permitir-se-á a respectiva compensação monetária;
- h) O aumento do período de horário previsto na adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal, Páscoa e Ano Novo.

Cláusula 12.^a

Horário por turnos

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e, consequentemente, da produção.

2 — Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração de base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Será devido aqueles subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

4 — Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não implique perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

5 — Sempre que os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos trabalhem ao sábado, abdicando do dia de descanso complementar a que têm direito, não receberão, pelo trabalho efectuado nesse dia, o subsídio de turno de 15 %.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que gozarão nos restantes dias da semana.

Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2 — Os guardas terão direito a de dois em dois meses gozar um dia de folga ao domingo.

3 — São feriados obrigatórios:

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

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

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no n.º 4 da cláusula 50.^a deste CCT.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar previsto do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

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

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora se o trabalho for diurno;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % da retribuição normal se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas;
- d) 150 % da retribuição normal se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas ou em dias feriados de descanso semanal ou descanso complementar.

7 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de

trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

9 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 16.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo o de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 17.^a

Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário por hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo da laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento desde que sejam observadas 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) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma vez só, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;
- c) O documento referido na cláusula 20.^o deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Cláusula 20.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número da inscrição na instituição de previdência, respectiva apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de

vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 24.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 22 dias úteis de férias, com início no princípio da semana, que serão gozados entre Maio e Outubro, inclusive.

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

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

3 — Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias unicamente as faltas justificadas relativas a parto, maternidade, paternidade e direitos sindicais e morte.

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

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

6 — No caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período nunca inferior a 15 dias consecutivos os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias cor-

respondentes à diferença, sem prejuízo de serem salvaguardados o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

9 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

10 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

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

12 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 25.^a

Marcação do período de férias

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

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

4 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal, no início das férias, será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a

parte proporcional, de acordo com o disposto na cláusula 24.^a, assim como o respectivo salário, excluindo-se o referido nos n.ºs 2 e 3 desta mesma cláusula.

2 — 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, e no caso de morte esse direito transmite-se aos seus herdeiros.

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

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, 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 que tenha alta.

8 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico de administração regional de saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controlo e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste 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.

Cláusula 28.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas

1 — A 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 diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos;
- h) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;
- i) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;
- j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justifi-

cadav 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.

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

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

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

5 — Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, no prazo de oito dias.

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

9 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

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

12 — No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 30.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 30.^a;

c) Por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 24.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

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

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

6 — 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 ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 33.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente de 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 da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

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

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

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

CAPÍTULO VI

Garantia de trabalho e cessação do contrato

Cláusula 34.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 36.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias se for da iniciativa da entidade empregadora ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 36.^a, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 37.^a

Morte ou extinção da entidade empregadora

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2 — Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 — A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento, determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

Revogação por acordo das partes

Cláusula 38.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Exigência da forma escrita

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

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

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

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

Cláusula 40.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

- a) Desobediência ilegítima de 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 da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à 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 em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

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

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparecência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 42.^a

Nulidade de despedimento

1 — 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.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 43.^a

Rescisão com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, 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 — Sendo contratado a termo, o trabalhador que pretenda desvincular-se antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias se for de duração inferior.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 44.^a

Rescisão com justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a

3 — O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

Cláusula 46.^a

Encerramento definitivo

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Trabalho feminino

Cláusula 47.^a

Garantias

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os trabalhos que impliquem o manuseamento de substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 48.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desa-

conselhadas para o seu estado sem diminuição de retribuição;

- b) O direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) A mãe que, comprovadamente, aleite o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior no prazo de 10 dias após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

CAPÍTULO IX

Trabalho de menores

Cláusula 49.^a

Direitos

1 — São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuarem serviços impróprios da sua idade;
- b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — A tudo o que não está regulamentado no contrato aplicam-se as disposições da lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional e cultural

Cláusula 50.^a

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

- c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento o trabalhador perderá, de igual modo, as regalias referidas.

4 — Nos termos da legislação vigente sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

- a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10% dos trabalhadores em contrato a termo;
- b) Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua no mínimo vinte horas de formação;
- c) Cumprir o número mínimo de horas de formação por trabalhador e a partir de 2006 de pelo menos trinta e cinco horas.

CAPÍTULO XI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 51.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observação ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 52.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 53.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

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

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito de voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4 — À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5 — As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6 — As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa,

nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 57.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 58.^a

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas nesta cláusula 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.

Cláusula 59.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 60.^a

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 62.^a

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos,

como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de um dia.

Cláusula 63.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 64.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhes-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 65.^a

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 66.^a

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 67.^a

1 — Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido um litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2 — Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão o direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de € 5,10 por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

Cláusula 69.^a

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 70.^a

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

Cláusula 71.^a

Inspecções médicas

A matéria constante desta cláusula reger-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de ser abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 74.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas a segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores nos domínios da segurança e da saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 75.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios de segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

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

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

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio de segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 77.^a

Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 78.^a

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2 — Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5 — Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6 — Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 79.^a

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho,

regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 80.^a

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 82.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve

ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

CAPÍTULO XVI

Acidentes de trabalho — Âmbito

Cláusula 83.^a

Beneficiários

1 — O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2 — Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Cláusula 84.^a

Trabalhador estrangeiro

1 — O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2 — Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3 — O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Cláusula 85.^a

Noção — Delimitação do acidente de trabalho

1 — É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
- b) «Tempo de trabalho» além do período normal de trabalho o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Cláusula 86.^a

Extensão do conceito

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

- a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;
- b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
- c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;
- d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;
- f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Cláusula 87.^a

Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Cláusula 88.^a

Factos que dizem respeito ao trabalhador

1 — O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

- a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;
- b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
- c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2 — O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Cláusula 89.^a

Força maior

1 — O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2 — Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Cláusula 90.^a

Situações especiais

1 — Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2 — As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Cláusula 91.^a

Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1 — Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3 — Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

Cláusula 92.^a

Indemnização/princípio geral

1 — O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

- a) Em espécie — prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;
- b) Em dinheiro — indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro.)

2 — As prestações mencionadas no número anterior são objecto do regulamentação em legislação especial,

da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Cláusula 93.^a

Recidiva ou agravamento

1 — Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 95.^a mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2 — O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 95.^a, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

- a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;
- b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Cláusula 94.^a

Sistema e unidade de seguro

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 — A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3 — Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 295.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4 — Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Cláusula 95.^a

Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 — A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do

dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3 — A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4 — O despedimento sem justa causa do trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Cláusula 96.^a

Reabilitação

1 — Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2 — Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 97.^a

Prescrição de direitos

1 — O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2 — Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3 — O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Cláusula 98.^a

Doenças profissionais/remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do capítulo v e vi do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 99.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 100.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 101.^a

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 102.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 103.^a

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a e 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 104.^a

O presente contrato colectivo de trabalho resultou do acordo de revisão do CCT para a indústria de curtumes, correias de transmissão e tacos de tecelagem, celebrado, nomeadamente, no âmbito da Lei n.º 99/2003, entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1995, objecto de várias alterações, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2003.

ANEXO I

Definição de categorias profissionais

Produção

Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes. — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla, através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.

Técnico(a) de curtumes. — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista optimizar a qualidade e a quantidade de produção.

Ajudante de técnico. — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Encarregado geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas

gerais de produção e pelo controlo da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção ou de armazém; está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Chefe de sector, chefe de equipa e fiel de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, e executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.

Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas. — É o trabalhador responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento, de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas. — É o trabalhador que, com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções para a composição dos banhos de ribeira, curtume e recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas à fase de ribeira, curtume e recurtume; acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.

Preparador, operador de caleiros e tintas. — É o trabalhador que prepara e movimenta as peles ou couros e tintas e opera nos tanques, barcas, *foulons* ou equipamentos análogos de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banhos com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.

Operador de instalações de pintura e secagem. — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras e desobstruções na estendedura das peles; vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas e realizando as respectivas correcções ou afinações.

Preparador de equipamentos de transformação do couro em bruto em «wet blue». — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles em bruto em *wet blue*, desenvolvendo actividades de elevado

nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Preparador de equipamentos de transformação do couro de «wet blue» em «crust». — É o trabalhador que opera na produção/trans formação dos couros ou peles de *wet blue* em *crust*, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Preparador de equipamentos de transformação do couro de «crust» em produto acabado. — É o trabalhador que opera na produção/trans formação dos couros ou peles de *crust* em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Classificador, apartador, desgarrador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto, semifabricadas ou acabadas, e registar os factos observados, tais como manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.

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

Adjunto de operador de máquinas curtimenta (ou de produção). — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, brunir, martelar, granar, moínhos, escovar, medição de peles, furar, aplainar, coser, cravar, raspar, prensar válvulas, colar, gravar, rebaixar e cortar.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em «wet blue». — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de «wet blue» em «crust». — É o trabalhador

que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*.

Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de «crust» em produto acabado. — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado.

Adjunto de operador de armazém. — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadrados em qualquer das categorias profissionais definidas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Aprendiz (17 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou de adjunto de operador.

Aprendiz (16 anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou de adjunto de operador.

Funções auxiliares

1 — Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que complementa a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Hoteleiros

Aprendiz de cozinha. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório; elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; emprata e garante; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos, e dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha), e arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados e cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e de águas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado; fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregada de refeitório ou cantina. — É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão — restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector. É responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético

dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Estagiário de cozinha. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

3 — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferreiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Pintor de veículos ou máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e

outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Soldador por electroarco ou oxiacetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

4 — Trabalhadores da construção civil

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

Pré-oficial. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Trabalhadores de madeiras

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.ª — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.^a — É o trabalhador que, sob as ordens dos seus superiores, executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.^a — É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

Condições de acesso

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão às classes imediatamente superiores.

2 — Os profissionais de 2.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

ANEXO II

Tabelas salariais — Remunerações mínimas

Níveis	Remuneração mínima (euros)
I	805,70
II	730,10
III	676,80
IV	643,50
V	605,70
VI	584,15
VII (a)	564,50
VIII	540,90
IX	465
X	383,50
XI	375
XII	351,80
XIII	301,80

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração

Nível I:

Técnico de curtumes;
Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.

Nível II:

Ajudante técnico.

Nível III:

Encarregado geral.

Nível IV:

Encarregado;
Encarregado (madeiras);
Encarregado metalúrgico;
Encarregado electricista.

Nível V:

Chefe de equipa;
Chefe de equipa (electricista);

Chefe de sector;
Encarregado de refeitório (hoteleiros);
Fiel de armazém.

Nível VI:

Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações mecânicas;
Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas;
Preparador, operador de caleiros e tintas;
Operador de instalações de pintura e secagem;
Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;
Operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;
Operador de equipamentos de transformação do couro de *crust* em produto acabado;
Classificador, apartador, desgarrador;
Motorista;
Chefe de cozinha — hotelheiros;
Afinador de máquinas de 1.^a;
Canalizador picheleiro de 1.^a;
Ferrageiro de 1.^a;
Ferramenteiro de 1.^a;
Ferreiro ou forjador de 1.^a;
Fresador mecânico de 1.^a;
Lubrificador de 1.^a;
Motorista;
Oficial electricista;
Operário de 1.^a de madeiras;
Pintor de veículos ou máquinas de 1.^a (metalúrgicos);
Serrador mecânico;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes;
Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos);
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VII:

Adjunto de operador de máquinas de curtimento (ou de produção);
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em *wet blue*;
Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de *wet blue* em *crust*;
Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de *crust* em produto acabado;
Adjunto de operador de armazém;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Canalizador picheleiro de 2.^a;
Cozinheiro (hoteleiros);
Dispenseiro (hoteleiros);
Ecónomo (hoteleiros);
Distribuidor (armazém);
Embalador (armazém);
Escovador;
Ferrageiro de 2.^a;
Ferramenteiro de 2.^a;
Ferreiro ou forjador de 2.^a;
Fresador;
Fresador mecânico de 2.^a;

Lubrificador de 2.^a;
Operário de 2.^a de madeiras;
Pintor de veículos ou máquinas de 2.^a;
Porteiro ou guarda;
Pré-oficial do 3.º período (electricistas);
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cor-
tantes de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a

Nível VIII:

Operário não diferenciado;
Afinador de máquinas de 3.^a;
Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
Fresador mecânico de 3.^a;
Lubrificador de 3.^a;
Não diferenciado;
Operário de 3.^a (trabalhador de madeiras);
Pintor de veículos ou máquinas de 3.^a;
Pré-oficial do 2.º período (electricistas);
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cor-
tantes de 3.^a;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Servente (construção civil);
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Copeiro (hoteleiros);
Contínuo;
Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros);

Praticante (metalúrgicos);
Pré-oficial (construção civil);
Pré-oficial do 1.º período (electricistas);
Telefonista;
Trabalhador auxiliar.

Nível X:

Encarregado de limpeza;
Encarregado de limpeza (correlativos de escri-
tório) ⁽¹⁾.

Nível XI:

Servente de limpeza;
Servente de limpeza (correlativos de escritório) ⁽¹⁾.

Nível XII:

Aprendiz de 17 anos;
Ajudante do 2.º período (electricistas);
Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos);
Aprendiz de construção civil (17 anos);
Aprendiz de metalúrgico (17 anos);
Estagiário (hoteleiros);
Paquete (17 anos) (escritório).

Nível XIII:

Aprendiz de 16 anos;
Ajudante do 1.º período (electricistas);
Aprendiz (hoteleiros);
Aprendiz de metalúrgico (16 anos);
Aprendiz de construção civil (16 anos);
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).

⁽¹⁾ Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predomi-
nantemente na área fabril.

ANEXO IV

Equivalências das categorias profissionais/profissões

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
I	<i>Técnico(a) de investigação e desenvolvimento de curtumes.</i> — É o trabalhador que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla, através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade. <i>Técnico(a) de curtumes.</i> — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista optimizar a qualidade e a quantidade de produção.	Técnico.
II	<i>Ajudante de técnico.</i> — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.	Ajudante de técnico.
III	<i>Encarregado geral.</i> — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controlo da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa.	Encarregado geral.
IV	<i>Encarregado.</i> — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controlo de execução dos respectivos programas de produção ou de armazém; está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.	Encarregado.

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
V	<i>Chefe de sector, chefe de equipa, encarregado de refeitório e fiel de armazém.</i> — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, e executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.	Chefe de sector. Chefe de equipa. Encarregado de refeitório. Fiel de armazém.
VI	<p><i>Operador de máquinas de curtimenta — operações mecânicas.</i> — É o trabalhador responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento, de modo a dar o tratamento mecânico às peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.</p> <p><i>Operador(a) de máquinas de curtimenta — operações químicas.</i> — É o trabalhador que, com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções para a composição dos banhos de ribeira, curtume e recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas à fase de ribeira, curtume e recurtume; acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características à pele e a assegurar a qualidade das mesmas.</p>	<p>Gravador-prensador-impressor. Esticador. Lavador. Espremedor. Alisador. Amaciador. Branqueador. Lustrador. Empilhador (armazém). Cilindrador/graneador. Descarnador. Grosador/raspador. Raspador. Serrador. Lixador. Chanfrador. Esticador de crupões. Afinador de máquinas. Operador de 1.^a de madeiras. Acabador mecânico (tacos de tecelagem). Acabador mecânico (correias de transmissão). Operador de prensa ou calandra (aglomerados). Fresador (correias de transmissão). Torneiro (tacos de tecelagem). Cabeçote. Colador de correias duplas. Operários de <i>lanières</i>. Montador de correias. Acabador. Montador mecânico de correias. Cortador de cordão redondo. Enrolador ou montador de acessórios. Aplainador (tacos de tecelagem). Enrolador. Operador de moinho (aglomerados). Operador de guilhotina (aglomerados). Operador de máquina trituradora (aglomerados). Operador de moldes (aglomerados). Prensador (tacos de tecelagem). Serrador mecânico (tacos de tecelagem). Torneiro (correias de transmissão e tacos de tecelagem).</p>
	<i>Preparador, operador de caleiros e tintas.</i> — É o trabalhador que prepara e movimenta as peles ou couros e tintas e opera nos tanques, barcas, <i>foulons</i> ou equipamentos análogos de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento, desengorduramento e sucessivos banhos com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.	Operário encarregado de voltas tanque. Preparador de caleiros ou tintas. Tintureiro. Engordurador. Operário de gancho.
	<i>Operador de instalações de pintura e secagem.</i> — É o trabalhador que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras e desobstruções na estendedura das peles; vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas e realizando as respectivas correcções ou afinações.	Pulverizador. Aprestador. Estirador. Operador de estufa. Operador de estufa (aglomerados).
	<i>Preparador de equipamentos de transformação do couro em bruto em «wet blue».</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles em bruto em <i>wet blue</i> , desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> . Operador de salgagem.
	<i>Preparador de equipamentos de transformação do couro de «wet blue» em «crust».</i> — É o trabalhador que opera na produção/transformação dos couros ou peles de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> , desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
	<i>Preparador de equipamentos de transformação do couro de «crust» em produto acabado.</i> — É o trabalhador que opera na produção/ transformação dos couros ou peles de <i>crust</i> em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando, adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação e regulação das máquinas em que opera.	Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.
	<i>Motorista.</i> — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.	Motorista.
	<i>Classificador, apartador, desgarrador.</i> — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto, semifabricadas ou acabadas, e registar os factos observados, tais como manchas, picadas, falsetes de descarnar ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.	Apartador ou classificador. Operador de medição. Seleccionador (correias de transmissão).
	<i>Operador de armazém.</i> — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.	Conferente (armazém). Operador de armazém.
VII	<i>Adjunto de operador de máquinas curtimenta (ou de produção).</i> — É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de curtimenta, de operações químicas ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, brunir, martelar, granar, moinhos, escovar, medição de peles, furar, aplainar, coser, cravar, raspar, prensar válvulas, colar, gravar, rebaixar e cortar.	Brunidor. Batedor de sola. Graneador. Operário do moinho de casca. Escovador. Ajudante de serrador de tripa. Operador de 2. ^a de madeiras. Furador (correias de transmissão). Firador (tacos de tecelagem). Aplainador (correias de transporte). Cosedor (correias de transmissão). Gravador (tacos de tecelagem). Raspador de correias (correias de transmissão). Prensador de válvulas (correias de transmissão). Colador (correias de transmissão). Cortador (correias de transmissão). Afinador de máquinas de 2. ^a Gravador (correias de transmissão). Rebaixador (tacos e tecelagem).
	<i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em «wet blue».</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> .	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro em bruto em <i>wet blue</i> .
	<i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de «wet blue» em «crust».</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> .
	<i>Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de «crust» em produto acabado.</i> — É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.	Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.
	<i>Adjunto de operador de armazém.</i> — É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.	Distribuidor (armazém). Embalador (armazém). Rotulador ou etiquetador (armazém). Adjunto de operador de armazém.
	<i>Porteiro ou guarda.</i> — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.	Porteiro ou guarda.

Nível	Categorias profissionais/profissões (futuras) — Definição das categorias profissionais	Categorias profissionais/profissões (actuais)
VIII	<i>Operário não diferenciado.</i> — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadrados em qualquer das categorias profissionais definidas.	Não diferenciado. Afinador de máquinas de 3. ^a Canalizador picheleiro de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fresador mecânico de 3. ^a Lubrificador de 3. ^a Operário de 3. ^a (madeiras). Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a (metalúrgicos). Pré-oficial do 2.º período (electricistas). Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^o (metalúrgicos). Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de construção civil. Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a
IX	<i>Trabalhador auxiliar.</i> — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.	Trabalhador auxiliar. Copeiro (hoteleiro). Contínuo. Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros). Praticante (metalúrgicos). Pré-oficial (construção civil). Pré-oficial do 1.º período (electricistas). Servente de armazém. Telefonista. Frazador (tacos de tecelagem). Furador (correia de transmissão).
X	<i>Encarregado de limpeza.</i> — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.	Encarregado de limpeza. Encarregado de limpeza (correlativos de escritório).
XI	<i>Servente de limpeza.</i> — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.	Servente de limpeza. Servente de limpeza (correlativos de escritório).
XII	<i>Aprendiz (17 anos).</i> — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou de adjunto de operador.	Aprendiz de curtumes. Aprendiz (madeiras). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (metalúrgicos). Paquete (escritório). Praticante (armazém). Ajudante do 2.º período (electricistas). Estagiário (hoteleiros).
XIII	<i>Aprendiz (16 anos).</i> — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de auxiliar ou de adjunto de operador.	Aprendiz (hoteleiros). Aprendiz (metalúrgicos). Aprendiz (construção civil). Aprendiz (madeiras). Aprendiz de curtumes. Paquete (escritório). Praticante (armazém). Ajudante do 1.º período (electricistas).

Notas

Na coluna da direita figuram profissões de funções auxiliares, sendo estas tratadas em separado, para não conflituizar com outras convenções concorrentes.

Os trabalhadores admitidos após a publicação da presente revisão, anexo I, serão classificados nas categorias agora criadas.

As modificações nas designações das categorias profissionais e profissões tomam-se imperativas após a publicação da presente revisão do anexo I.

Quando um trabalhador transita para uma nova empresa não poderá ser enquadrado numa categoria inferior à que tem atribuída, salvo acordo escrito do trabalhador e bastando para tal o que figura no respectivo contrato de admissão.

Na categoria de operador de armazém não se enquadra o encarregado de armazém nem o de fiel de armazém.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 3728 trabalhadores.

Alcanena, 11 de Março de 2005.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Vasco Manuel Frazão Aparício Epifânio, mandatário.
Fernando Pedro Fernandes de Carvalho, mandatário.
Artur José Henriques Marques, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.
Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Ezequiel Olímpio Baptista Justino, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 11 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o n.º 76/2005, 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 Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT para o comércio de carnes do distrito de Leiria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro de 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de

15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 21 de Dezembro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 12, de 29 de Março de 2002, 11, de 22 de Março de 2003, e 16, de 29 de Abril de 2004, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

5 — Este CCT abrange 75 empresas e 190 trabalhadores.

Cláusula 19.ª-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 3,20 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.ª-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 21,50.

Tabela salarial para 2005

(entra em vigor em 1 de Janeiro de 2005)

Categorias	Remunerações (em euros)
Gerente	783
Encarregado	720
Chefe de secção	640
Caixa de balcão	395

Categorias	Remunerações (em euros)
Servente	418
Guarda-livros	625
Primeiro-oficial/primeiro-escriurário	519
Segundo-oficial/segundo-escriurário	509
Praticante do 2.º ano	404
Praticante do 1.º ano	375
Aprendiz do 1.º ano	(a)
Motorista de pesados	550
Motorista de ligeiros	523
Ajudante de motorista	455

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

Leiria, 5 de Janeiro de 2005.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.
Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

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

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Depositado em 13 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o n.º 77/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Decisão de arbitragem voluntária relativa ao AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

I — Enquadramento da arbitragem

1 — A Caixa Geral de Depósitos, S. A., (CGD) e o STEC — Sindicato os Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos têm vindo a negociar um AE que tem por objecto a regulamentação das relações laborais relativas aos trabalhadores subordinados filiados no STEC e vinculados à CGD.

2 — Ao longo das negociações entre as partes foi alcançado um consenso sobre uma parte substancial do clausulado relativo ao AE que pretendem outorgar.

3 — Persiste, porém, um conjunto de matérias em que as partes, apesar dos esforços negociais desenvolvidos, não chegaram ainda a acordo.

4 — Nesse contexto, consideraram o STEC e a CGD que o meio mais adequado para superar o impasse negociado consistiria no recurso, ao abrigo do disposto no artigo 564.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, à arbitragem voluntária sobre as questões em que não se verifica acordo entre as partes.

5 — Em conformidade, no dia 10 de Março de 2005 foi outorgado entre a CGD e o STEC um acordo de arbitragem voluntária tendo por objecto exclusivamente

as cláusulas não acordadas, total ou parcialmente, entre a CGD e o STEC, no âmbito do processo de negociação de um AE que pretendem celebrar.

6 — Nos termos do artigo 565.º, n.º 2, do Código do Trabalho, as partes deram tempestivo conhecimento ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) do acordo que firmaram de arbitragem voluntária, supra-referido, e da data de início do procedimento de arbitragem.

7 — No mesmo acordo foi escolhido um árbitro de cada parte, tendo estes escolhido, nos termos legais, o terceiro árbitro, que aceitou o encargo em 14 de Março de 2005.

8 — Nos termos do acordo outorgado entre a CGD e o STEC foi fixado o prazo de 30 dias para a decisão arbitral, prazo esse contado da data de assinatura do acordo referido supra no n.º 5, que teve lugar no dia 10 de Março de 2005.

9 — Do acordo de arbitragem outorgado constam as posições das partes sobre a matéria controvertida bem como, em anexo, as cláusulas do AE já objecto de acordo entre a CGD e o STEC.

10 — No mesmo acordo de arbitragem voluntária foram conferidos aos árbitros os necessários poderes para integrarem na decisão arbitral, para efeitos de depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o texto consolidado do AE contendo as cláusulas já acordadas em negociações directas efectuadas entre a CGD e o STEC e as cláusulas objecto da arbitragem.

II — Objecto da arbitragem

1 — Nos termos da cláusula 1.ª do acordo de arbitragem voluntária outorgado entre a CGD e o STEC, as cláusulas não acordadas, total ou parcialmente, submetidas à arbitragem, reportam-se às seguintes matérias:

Cláusula 16.ª, «Promoções por antiguidade», alínea a), grupo I;

Cláusula 24.ª, «Exercício da actividade sindical», n.º 1;

Cláusula 38.ª, «Horário de trabalho»;

Cláusula 49.ª, «Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa»;

Anexo VI, «Prémio de antiguidade» (cláusulas 67.ª, n.ºs 2 e 9);

Cláusula nova, «Licença com vencimento».

2 — As propostas das partes relativamente às questões objecto de arbitragem foram consignadas por escrito no próprio acordo de arbitragem, sendo as seguintes:

Cláusula 16.ª, «Promoções por antiguidade», alínea A), grupo I

Proposta da CGD

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada

grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I:

- Ao nível 5 — após três anos no nível 4;
- Ao nível 6 — após cinco anos no nível 5;
- Ao nível 7 — após seis anos no nível 6;
- Ao nível 8 — após sete anos no nível 7;
- Ao nível 9 — após sete anos no nível 8;
- Ao nível 10 — após sete anos no nível 9.

Proposta do STEC

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I:

- Ao nível 5 — após três anos no nível 4;
- Ao nível 6 — após cinco anos no nível 5;
- Ao nível 7 — após seis anos no nível 6;
- Ao nível 8 — após sete anos no nível 7;
- Ao nível 9 — após sete anos no nível 8;
- Ao nível 10 — após sete anos no nível 9;
- Ao nível 11 — após sete anos de permanência no nível 10 e não registando uma avaliação negativa de desempenho.

Cláusula 24.^a, «Exercício da actividade sindical», n.º 1

Proposta da CGD

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;
- g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

2 — *(Redacção acordada.)*

3 — *(Redacção acordada.)*

4 — *(Redacção acordada.)*

5 — *(Redacção acordada.)*

6 — *(Redacção acordada.)*

Proposta do STEC

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 associados — 1 elemento;
- b) De 51 a 500 associados — 4 elementos;
- c) De 501 a 1000 associados — 6 elementos;
- d) De 1001 a 2000 associados — 8 elementos;
- e) De 2001 a 2500 associados — 9 elementos;
- f) De 2501 a 3000 associados — 11 elementos;
- g) Por cada fracção de 1000, para além de 3000 associados — 1 elemento.

2 — *(Redacção acordada.)*

3 — *(Redacção acordada.)*

4 — *(Redacção acordada.)*

5 — *(Redacção acordada.)*

6 — *(Redacção acordada.)*

Cláusula 38.^a, «Horário de trabalho normal»

Proposta da CGD

O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Proposta do STEC

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — Os trabalhadores que cumpram um horário de trabalho há mais de um ano devem ser consultados, de forma que as alterações de horário a que sejam sujeitos tenham o seu acordo escrito.

3 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 49.^a, «Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa»

Proposta da CGD

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência ou do seu local de trabalho, desde

que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 km da sua residência;

- c) Dentro das áreas metropolitanas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial e não disponha de meio de transporte facultado pela empresa.

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;
- c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;
- d) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;
- e) Descendentes menores.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra

um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e sejam compatíveis com o seu horário de trabalho;
- Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula «Despesas com deslocações»;
- Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial que o compense dos comprovados acréscimos de despesas impostos pela transferência ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

2.5 — Anexo VI, «Prémio de antiguidade» (cláusulas 67.^a, n.ºs 2 e 9)

Proposta da CGD

ANEXO VI

Prémio de antiguidade (cláusula 67.^a, n.º 9)

(regime transitório — trabalhadores no activo)

Ano de vencimento do prémio	Anos de bom e efectivo serviço	
	1.º prémio	2.º prémio
2004	15 e 14	25 e 24
2005	14 e 13	24 e 23
2006	13 e 12	23 e 22
2007	12 e 11	22 e 21
2008	11 e 10	21 e 20

Prémio de antiguidade (cláusula 67.^a, n.º 2)

(Regime transitório — trabalhadores que transitam para a reforma)

Vencimento dos prémios de antiguidade			Proporcionalidade para o 1.º e 3.º prémio (*)		
Ano	Anos de bom e efectivo serviço		Ano de passagem a aposentação	Proporcionalidade para 1.º prémio	Proporcionalidade para 3.º prémio
	1.º prémio	2.º prémio			
2004	14	24	2004	1/14	1/6
2005	13	23	2005	1/13	1/7
2006	12	22	2006	1/12	1/8
2007	11	21	2007	1/11	1/9
2008	10	20	2008	1/10	1/10

(*) Proporcional por cada ano decorrido entre o ano de vencimento do 1.º e 2.º prémios e os anos de bom e efectivo serviço registados na empresa para os 2.º e 3.º prémios. Para o 2.º prémio mantém-se a proporcionalidade de 1/10.

Proposta do STEC

Acerto de contas em 2005 com todos os trabalhadores que perfazem de 10 a 15 anos de serviço e de 20 a 25 anos de serviço.

2.6 — «Licença com vencimento» (nova cláusula)

Proposta do STEC

Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- 50 anos de idade e 30 anos de serviço — dois dias;
- 52 anos de idade e 32 anos de serviço — três dias;
- 54 anos de idade e 34 anos de serviço — quatro dias;
- 55 anos de idade ou mais e 35 anos de serviço — cinco dias.

III — Decisão arbitral

Sobre as cláusulas objecto de arbitragem decidiram os árbitros, por unanimidade, o seguinte:

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições:

A) Grupo I:

- Ao nível 5 — após três anos no nível 4;
- Ao nível 6 — após cinco anos no nível 5;

- Ao nível 7 — após seis anos no nível 6;
- Ao nível 8 — após sete anos no nível 7;
- Ao nível 9 — após sete anos no nível 8;
- Ao nível 10 — após sete anos no nível 9;
- Ao nível 11 — após oito anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos três anos.

.....

Cláusula 24.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;

- e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;
- g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

.....

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com uma antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação, por parte do trabalhador, da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

5 — As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;
- c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada

nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;
- d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham um horário compatível com o seu horário de trabalho;
- b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.^a, «Despesas com deslocações»;
- c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

.....

6 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço efectivo na empresa;

- b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço efectivo na empresa.

ANEXO VI

Prémio de antiguidade (cláusula 67.^a, n.º 9)

(Regime transitório — trabalhadores no activo)

Ano de vencimento do prémio	Anos de bom e efectivo serviço		
	1.º prémio	2.º prémio	No mês de Dezembro os que completem
2005	14 e 13	24 e 23	22, 21, 20
2006	13 e 12	—	11 e 10

2 — Fundamentos da decisão arbitral. — São fundamentos principais da decisão arbitral:

2.1 — Quanto à cláusula 16.^a, «Promoções por antiguidade», alínea a), grupo I:

Considerou-se equilibrado aumentar as expectativas de carreira profissional do grupo I, abrindo a possibilidade de progressão a um novo nível salarial.

Entendeu-se, por outro lado, que haveria que balizar a possibilidade de progressão para o nível 11 a uma antiguidade mais exigente do que a prevista para a progressão para os níveis anteriores e assegurar que só os trabalhadores com avaliação positiva de desempenho nos últimos três anos possam ser promovidos àquele nível.

2.2 — Cláusula 24.^a, «Exercício da actividade sindical», n.º 1:

Entendeu-se que haveria que ter em conta, em sede da delimitação do número de trabalhadores a beneficiar do regime previsto na cláusula 24.^a, o âmbito territorial do sindicato aliado a um número de trabalhadores filiados significativo, sendo que no caso de sindicatos com âmbito territorial nacional tal facto se considerou como justificativo de conferir o direito a uma majoração do número de trabalhadores de que o sindicato pode dispor ao abrigo do regime previsto no n.º 1 da cláusula 24.^a

2.3 — Cláusula 38.^a, «Horário de trabalho»:

Considerou-se que nos casos de alteração do horário, dado que de tal medida pode decorrer a necessidade do trabalhador ajustar a sua vida extralaboral ao novo horário, haverá vantagem em prever no próprio AE o dever de a entidade empregadora consultar o trabalhador com uma antecedência de 10 dias em relação ao início do cumprimento do novo horário, em lugar dos sete dias previstos no Código do Trabalho para os casos de mera alteração do horário de trabalho (cf. artigo 173.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

Tomou-se em conta que a definição do horário de trabalho, nos termos do artigo 170.º do Código do Trabalho, é uma competência da entidade empregadora que apenas em certos casos muito ponderosos poderá ser limitada.

Entre tais casos, considerou-se que a prática de um horário que tenha sido fixado há mais de 10 anos é susceptível de criar uma expectativa ao trabalhador da respectiva inalterabilidade relevante. Nesses casos admite-se que o prazo para consulta ao trabalhador deve ser superior ao prazo geral de 10 dias, dado que é natural que uma alteração relevante de um horário que foi praticado há mais de 10 anos possa provocar a necessidade de ajustamentos na vida extralaboral do trabalhador e, por outro lado, afigurou-se que nesses casos, pelos mes-

mos motivos, se justifica fazer depender de acordo do trabalhador a alteração relevante do horário.

Por forma que a eventual oposição do trabalhador à alteração relevante do horário possa ser devidamente sindicável, exige-se como requisito que a não aceitação seja fundamentada por escrito.

Por fim, considerou-se adequado consignar no próprio AE a regra inscrita no artigo 173.º, n.º 5, do Código do Trabalho, que estabelece que as alterações de horário que impliquem acréscimos de despesas para os trabalhadores conferem direito a uma compensação económica.

2.4 — Cláusula 49.^a, «Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa»:

Tendo presente que a possibilidade de transferência do trabalhador para outro local de trabalho pode ter lugar em qualquer das circunstâncias previstas nas várias alíneas do n.º 1, da cláusula 49.^a, afigura-se, quanto à alínea b) do n.º 1, que a previsão do limite consubstanciado num raio de 40 km a contar da residência do trabalhador constitui requisito adequado para o efeito.

Por outro lado, a indicação expressa das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, na alínea c) do n.º 1 da cláusula 49.^a, contribui para o esclarecimento da exacta previsão da norma.

No que respeita à questão da concretização do conceito de prejuízo sério, optou-se por consignar na alínea d) do n.º 4 da cláusula 49.^a os casos de descendentes com idade inferior a 16 anos, tendo em conta que é essa a idade em que o menor pode celebrar contratos de trabalho (cf. artigo 55.º, n.º 2, do Código do Trabalho), facto que não pode deixar de ser relevante na ponderação da matéria em apreço.

Relativamente ao n.º 8, adoptou-se uma redacção que se afigura mais clara, quer em termos formais quer em termos de substância.

2.5 — Anexo VI, «Prémio de antiguidade» (cláusula 67.^a, n.ºs 2 e 9):

Ponderada a posição da CGD no sentido do pagamento deferido no prémio de antiguidade previsto na cláusula 67.^a até 2008 e a posição do STEC no sentido do pagamento em 2005 de todos os prémios dos trabalhadores que perfaçam 10 a 15 anos de serviço e de 20 a 25 anos de serviço, decidiu-se por um esquema de pagamento intermédio, no que respeita aos trabalhadores activos, o qual, em todo o caso, permite à CGD escalonar no tempo o esforço financeiro decorrente do pagamento daqueles prémios.

Do mesmo passo, o regime transitório previsto na decisão arbitral significa uma maior coincidência temporal entre a data de pagamento do prémio consignada na cláusula 67.^a do AE e a resultante do regime transitório.

No que toca ao pagamento do prémio dos trabalhadores que transitam para a reforma, considerou-se que, cessando a relação de trabalho entre a CGD e o trabalhador em questão, não fará sentido que fique pendente o pagamento de prémios de antiguidade vencidos, razão pela qual não se adoptou nenhum regime transitório.

2.6 — Cláusula nova, «Licença com vencimento»:

Consignou-se a possibilidade de licença sem vencimento, em termos que reconduzem este instituto apenas a trabalhadores que além de terem atingido certa idade cumulam o facto de ter uma antiguidade relevante na empresa.

Anota-se que o direito consignado não é inovador, estando consignado na cláusula 42.^a do ACTV entre

o STEC e as seguradoras Fidelidade-Mundial, CARES, Via Directa do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

Tendo em conta que a matéria em causa é conexa à matéria das férias, implicando a suspensão da prestação de trabalho (cf. capítulo VI do AE), optou-se pela sua integração na cláusula 74.^a, passando a estar prevista no respectivo n.º 6.

IV — Conteúdo obrigatório da decisão arbitral

Em cumprimento do disposto no artigo 566.º, n.º 2, do Código do Trabalho, passam a referir-se os elementos de conteúdo obrigatório da decisão arbitral.

Área geográfica e âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação, prazo de vigência, número de empregadores e trabalhadores abrangidos: os mesmos que constam das cláusulas acordadas entre as partes, e não submetidas a arbitragem, do AE a que respeita a decisão arbitral.

Em anexo à decisão arbitral, conforme poderes conferidos aos árbitros no acordo de arbitragem voluntária a que se refere supra o n.º 5, junta-se texto do AE consolidado, incluindo as cláusulas não acordadas entre as partes e objecto de decisão de arbitragem e as cláusulas acordadas entre as partes em negociações directas, para efeitos de depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, e consequente publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

31 de Março de 2005. — O Árbitro Presidente, escolhido pelos Árbitros de Parte, *Vítor Ramalho*. — O Árbitro Nomeado pelo STEC, *Augusto Coelho Praça*. — O Árbitro Nomeado pela CGD, S. A., *Abel Mesquita*.

Depositado em 14 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o n.º 79/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito, bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4 — O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 11 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o

período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos, dois devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

- a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido os 18 anos;
- b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor deste acordo aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário ora revogado.

2 — Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste acordo a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de aposentação é determinada pela legislação aplicável ao regime de aposentação dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 9.^a

Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme os anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve a partir da data da reclassificação.

Cláusula 11.^a

Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar

dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para acorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de postos de trabalho

Para preenchimento de postos de trabalho em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições:

a) Grupo I:

Ao nível 5 — após 3 anos no nível 4;
Ao nível 6 — após 5 anos no nível 5;
Ao nível 7 — após 6 anos no nível 6;
Ao nível 8 — após 7 anos no nível 7;
Ao nível 9 — após 7 anos no nível 8;
Ao nível 10 — após 7 anos no nível 9;
Ao nível 11 — após 8 anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos;

b) Grupo II:

Ao nível 4 — após 1 ano no nível 3;
Ao nível 5 — após 4 anos no nível 4;
Ao nível 6 — após 6 anos no nível 5;

c) Grupo III:

Ao nível 3 — após 1 ano no nível 2;
Ao nível 4 — após 3 anos no nível 3;
Ao nível 5 — após 6 anos no nível 4;

d) Grupo IV:

Ao nível 2 — após 4 anos no nível 1;
Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo:

Grupo I:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo II:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo III:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5% do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador e secretário serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 18.^a

Procuradores

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director regional e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;
- c) Prestar ao Sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.^a;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;
- f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 24.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;

- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;
- g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, o Sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 e de 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do Sindicato.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;
- d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação do Sindicato outorgante, e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelo Sindicato.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remeter-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao Sindicato.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

- a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários do Sindicato;
- b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;
- c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

Cláusula 28.^a

Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 29.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Cláusula 30.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutro estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.^a

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao Sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 32.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — Mensalmente, a empresa enviará ao Sindicato listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Podem funcionar continuamente:
 - i) Os serviços de informática;
 - ii) Os serviços de gestão de ATM;
 - iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet;
 - iv) Os serviços de autorização de pagamentos;
 - v) Os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais;
 - vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;
- d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3% do número total de agências da empresa.

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.^a e no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transições, 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.

Cláusula 36.^a

Controlo do horário

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula

desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com uma antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação, por parte do trabalhador, da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

5 — As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 39.^a

Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 41.^a

Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos

diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo I, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22% ou 47% ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou

duas horas o seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

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 acordo.

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

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

2 — 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) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

Cláusula 46.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 47.^a

Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 48.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea *a*) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;
- c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea *d*) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea *e*) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;
- d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador

e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham um horário compatível com o seu horário de trabalho;
- b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.^a, «Despesas com deslocações»;
- c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A cedência temporária não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e prestação de trabalho.

3 — O trabalhador, durante a cedência, mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, designadamente no que concerne ao regime de previdência.

4 — A cedência deve ser titulada por documento escrito, assinado pelas empresas cedente e cessionária, e nele se indicará a data do seu início e a duração, certa ou incerta, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

5 — A cedência e as suas condições carecem do acordo escrito do trabalhador.

6 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que entretanto por esta lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 51.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;
- b) As diuturnidades e anuidades;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;
- h) Subsídios de refeição;
- i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Caixa Geral de Aposentações, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12:52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 54.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 55.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV por cada cinco anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 57.^a

Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- 17% após um ano;
- 30% após dois anos;
- 45% após três anos;
- 65% após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.^a

Cláusula 58.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias. A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 61.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 62.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

A 50 % do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;

À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 66.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

- a) É pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior}$;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no valor fixado no anexo IV.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 67.^a

Prémio de antiguidade

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de aposentação o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 120.^a e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes do Sindicato, conselho nacional, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

9 — Os prémios de antiguidade dos 10 e 20 anos de serviço, previstos no n.º 1 desta cláusula, são atribuídos de acordo com o regime constante do anexo VI.

Cláusula 68.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.^a

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono

de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

5 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos, enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 71.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da CGD, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 72.^a

Descanso semanal

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

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.^a, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês coincidir com algum destes dias.

Cláusula 73.^a

Feriados e dispensas de trabalho

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

- 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; e
25 de Dezembro.

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

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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 — 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, salvo o disposto no número seguinte.

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

5 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

6 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço efectivo na empresa;
- b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 75.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto

neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente desde que pelo menos 15 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 77.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior 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.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo as limitações que decorram da lei aplicável para efeitos de aposentação.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 15 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a

marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 82.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto durante o gozo de férias são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 87.^a

Cláusula 84.^a

Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado

no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 86.^a

Definição de falta

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

2 — No caso 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.

Cláusula 87.^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, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- 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 previstos na lei e neste acordo;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do 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, nos termos da lei e deste acordo;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de

parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras e genros e noras);

- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

7 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 88.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — As faltas dadas por motivo de doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 90.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela 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 ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 91.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, informar por escrito a empresa desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 93.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

Cláusula 94.^a

Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito

a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área

do local de trabalho ou da residência, aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na *web*, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 99.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 100.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades esco-

lares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 101.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 102.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 103.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
- b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 104.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 105.^a

Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais por parte do trabalhador.

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

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 106.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

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

Cláusula 107.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 108.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 109.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

8 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na

nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

Cláusula 110.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 111.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 112.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão

de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

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

Cláusula 113.^a

Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores;
- Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 114.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

- Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.^a;
- Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;
- A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 115.^a

Indemnização por despedimento ilícito

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração, tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

- Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;
- Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.^a

Suspensão do despedimento

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

CAPÍTULO X

Segurança social e cuidados de saúde

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação e de sobrevivência

Os trabalhadores da CGD continuam a ser subscritores da Caixa Geral de Aposentações, estando abran-

gidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º a 41.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelos Decretos-Leis n.ºs 262/80, de 7 de Agosto, e 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis aos subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

2 — A empresa assegura, ainda, o pagamento de subsídios de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

Cláusula 119.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm 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 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não podem, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 121.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

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

Cláusula 123.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei, e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 124.^a

Segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 125.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 126.^a

Assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 127.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

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, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotados qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e aposentados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;

- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 163 562,60, ou de € 189 943,70 para os trabalhadores com nível igual ou superior ao nível 14, e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — Os valores constantes do número anterior poderão ser revistos anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VII).

Cláusula 132.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplicar-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 133.^a

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

CAPÍTULO XIII

Benefícios de natureza diversa

Cláusula 133.^a-A

Condições especiais em seguros

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 134.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelo STEC e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 135.^a

Transição de regimes

1 — A empresa procederá, até 30 de Abril de 2005, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

Cláusula 136.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados no Sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
		Director regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente de direcção	11
		Primeiro-ajudante de notário	12
		Segundo-ajudante de notário	8
		Programador de informática	8
		Operador de informática	6
		Solicitador	8
		Secretário	6
		Especialista de instalações técnicas e de segurança	6
Grupo II	C — Administrativas, operativas e comerciais	Gestor de clientes	6
		Administrativo	4
	D — Saúde e ambiente	Médico	10
Grupo III	F — Apoio geral	Enfermeiro	6
		Fisioterapeuta	6
		Auxiliar de acção médica	4
Grupo IV	G — Auxiliares	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G — Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador de limpeza	1

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Director, director-adjunto e subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração.

Poderá reportar directamente à administração.

As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Director regional. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas. — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agên-

cias. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subchefe administrativo. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção e chefe de sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

Primeiro-ajudante de notário e segundo-ajudante de notário. — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

Operador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Secretário. — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

Área funcional C — Funções administrativas,
operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Gestor de clientes. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

Administrativo. — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Médico. — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

Enfermeiro fisioterapeuta. — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

Auxiliar de acção médica. — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente biometrias, campanhas, rastreios e apoio a consultas médicas.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

Profissional qualificado. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

(Euros)					
Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	525	—	—	—	—
2	614,50	—	—	—	—
3	698	—	—	—	—
4	804	—	—	—	—
5	926	970,50	—	—	—
6	1 043	1 099,50	—	—	—
7	1 105	1 160,50	—	—	—
8	1 193,50	1 255,50	—	—	—
9	1 316	1 383,50	—	—	—
10	1 433	1 505,50	—	—	—
11	1 606	1 684,50	—	—	—
12	1 740,50	1 829	—	—	—
13	1 901,50	1 996	2 097	—	—
14	2 097	2 202,50	2 309	—	—
15	2 296,50	2 408	2 532	—	—
16	2 492	2 615	2 748,50	2 883	—
17	2 676	2 810	2 949,50	3 100	—
18	2 960,50	3 116,50	3 278	3 445,50	3 646

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
97. ^a , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho.	133 804,80
63. ^a , n.º 1	Subsídio de refeição diário	9,60
56. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	44,40
64. ^a , n.º 1	Abono para falhas (mensal) . . .	132,60
66. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	Em Portugal	45,60
	No estrangeiro	159,20
	Deslocações diárias (uma refeição).	14,20
66. ^a , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço.	133 804,80
102. ^a , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante.	17,50
69. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	22,80
70. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade.	25,30/trimestre.
	5.º e 6.º anos de escolaridade.	35,80/trimestre.
	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade.	44,40/trimestre.
	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade.	53,90/trimestre.
	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	61,80/trimestre.

ANEXO V

Anuidades (cláusula 57.^a)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

- 1.^a anuidade — € 7,60;
- 2.^a anuidade — € 13,40;
- 3.^a anuidade — € 20;
- 4.^a anuidade — € 28,90.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Euros)					
Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
1	86	17,10	30,10	45,20	65,20
2	186,30	19,50	34,50	51,70	74,60
3	301	22	38,70	58,10	83,80
4	429,90	22	38,70	58,10	83,90
5	558,90	22	38,70	58,10	83,90
6	687,90	22	38,70	58,10	83,90

(Euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
7	816,90	22	38,70	58,10	83,80
8	945,80	—	—	—	—

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI

Prémio de antiguidade (cláusula 67.^a, n.º 9)

(regime transitório — trabalhadores no activo)

Trabalhadores no activo

Ano de vencimento do prémio	Anos de bom e efectivo serviço		
	1.º prémio	2.º prémio	No mês de Dezembro os que completam
2005	14 e 13	24 e 23	22, 21, 20
2006	13 e 12	—	11 e 10

ANEXO VII

Regulamento do crédito à habitação

Este regulamento é o constante do ACTV para o sector bancário e aplica-se na CGD com as adaptações decorrentes das disposições do capítulo XII deste acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste regulamento visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de par-

tilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a)* Dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder;
- b)* Um terço do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

7 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3:

- a)* O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;
- b)* O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a)* Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b)* Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c)* Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

juge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

- a)* A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;
- b)* O novo financiamento não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a)* Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;
- b)* Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;
- c)* Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 35 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 90% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

- a) Agregado familiar — o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) Rendimento do agregado familiar — a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A instituição de crédito reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I.

2 — Para pontuação das condições de habitação de trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

Artigo 8.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar o limite de idade previsto para a invalidez presumível no instrumento de regulamentação colectiva em vigor à data da sua concessão.

Artigo 9.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da instituição, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da primeira prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo

deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a instituição mutuante, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 13.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do mon-

tante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A instituição efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 11.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 16.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na instituição, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a instituição fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da instituição, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao

beneficiário e aos membros dos seu agregado familiar, salvo autorização escrita da instituição de crédito para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Transferências interbancárias e exoneração

1 — Nos casos de transferência interbancária:

- a) Se ainda não tiver sido outorgada a respectiva escritura de mútuo, o quantitativo do empréstimo deverá acrescer ao montante global afecto, nesse ano, para o crédito à habitação dos trabalhadores da instituição na qual o trabalhador for admitido e deduzido ao da instituição de que tiver saído;
- b) Se já tiver sido outorgada a escritura de mútuo, manter-se-ão as condições iniciais do empréstimo, devendo o trabalhador transferido autorizar a nova instituição empregadora a descontar, nos seus vencimentos, e a transferir para a instituição mutuante as prestações de capital e juros do empréstimo.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos casos de exoneração, mesmo que o trabalhador venha a ser admitido noutra instituição de crédito.

Artigo 19.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial nos casos de reforma por limite de idade ou por invalidez ou doença e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se

a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

1 — De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

2 — As instituições de crédito fixarão novos períodos de inscrição, sempre que haja verbas disponíveis para o efeito, informando desse facto as estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 22.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1 — Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso.
Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- f) Licença de habitação.

2 — Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente — serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2.

A instituição de crédito poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 23.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 27.º do presente regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada e no prazo máximo de 60 dias, a instituição de Crédito procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 24.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior por parte do trabalhador implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo, perdendo toda a pontuação acumulada.

Artigo 25.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 26.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 27.º

Limite de mobilização de recursos da Instituição

1 — Os conselhos de gestão ou de administração divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C=r \times n$$

sendo *c* o montante global do crédito a conceder, *r* a retribuição mensal base do nível 10 do instrumento de regulamentação colectiva para o sector bancário à data do início do exercício e *n* o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos, nas instituições, sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a uti-

lização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

Artigo 28.º

Entrada em vigor

1 — O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 29.º

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 14.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO I

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:	Em pontos
a) Título de ocupação:	
Habitação própria	5
Locação	20
Sublocação ou hospedagem	30
b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):	
Independente	0
Coabitação com familiares	5
Coabitação com não familiares ...	10
c) Índice de ocupação:	
$\frac{1 \times NPR \times 10}{NQ}$	
em que:	
NPR — número de pessoas residentes;	
NQ — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);	
d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:	
Até 10 %	5
Superior a 10 % até 20 %	10
Superior a 20 % até 30 %	15
Superior a 30 % até 40 %	20
Superior a 40 % até 50 %	25
Superior a 50 %	30

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado	5
Com agregado familiar	10
Por cada ascendente	5
Por cada descendente	10
Descendentes de sexo diferente	10

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até $3 \times A$	40
De $3 \times A$ a $(3 \times A) + 70\,000\$$	35
De $3 \times A + 70\,000\$$ a $(3 \times A) + 140\,000\$$...	30
De $3 \times A + 140\,000\$$ a $(3 \times A) + 210\,000\$$...	25
De $3 \times A + 210\,000\$$ a $(3 \times A) + 280\,000\$$...	20
De $3 \times A + 280\,000\$$ a $(3 \times A) + 350\,000\$$...	15
De $3 \times A + 350\,000\$$ a $(3 \times A) + 420\,000\$$...	10
De $3 \times A + 420\,000\$$ a $(3 \times A) + 490\,000\$$...	5
De $3 \times A + 490\,000\$$ a $(3 \times A) + 560\,000\$$...	0

sendo A =retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba — por cada ano não contemplado	25
b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição	Prioridade absoluta
c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho	Prioridade absoluta

ANEXO II

Definições

Administração directa. — Para efeitos do n.º 6 do artigo 1.º, entende-se por «administração directa» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação — habitação própria inadequada. — Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve devidamente justificada e obter a aceitação da estrutura dos trabalhadores.

Locação, sublocação e hospedagem. — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem). — Entende-se por «independência ou coabitação» a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação — número de divisões assinaladas. — Deverão ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes. — Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar — renda anual. — Referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação. No caso de:

- a) Sublocação ou hospedagem, não deverão ser considerados valores superiores a 150 contos;
- b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deverá ser indicado em informações adicionais;
- c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar. — Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais e rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 31 de Março de 2005.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

Abel Mesquita, mandatário.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo da Caixa Geral de Depósitos:

Augusto Coelho Praça, mandatário.

Depositado em 14 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o n.º 80/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa celebrado entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação

dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal, aos serviços aos inquilinos prestados nas actividades contidas no CAE-Rev.2:91333.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2005, e serão revistas anualmente.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação de trabalho

Cláusula 40.ª

Deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- d) Ajudas de custo de montante igual a € 50,12/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 46.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 5,70 por cada dia de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias e finais

Cláusula 80.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17/2004.

.....

ANEXO IV

Tabela salarial para 2005

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços	1 214,50
II	0
III	Chefe de serviços	1 068
IV	Chefe de secção	811
V	Subchefe de secção	691,50
VI	Escriturário especializado	672,50
VII	Escriturário de 1. ^a	613,50
VIII	Escriturário de 2. ^a	562
IX	Escriturário de 3. ^a	523
X	Estagiário	476,50
XI	Empregado de limpeza	446

Declaração

A AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, nos termos e para os efeitos da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma, serão abrangidos pela presente convenção uma empresa e 23 trabalhadores.

7 de Março de 2005.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

António Maria da Silva Freire, director.

António Fernando da Silveira Machado, director.

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

Ana Maria Martins Penalva Barros, dirigente.

Victor Manuel Nunes Monteiro, dirigente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Aurélio dos Santos Marques, dirigente.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

7 de Março de 2005. — Pelo Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz* — *Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

Depositado em 13 de Abril de 2005, a fl. 89 do livro n.º 10, com o registo n.º 78/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção/revisão global) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1232 da citada publicação, na cláusula 20.^a, onde se lê:

«Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.»

deve ler-se:

«1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento.»

A p. 1243 da citada publicação, no anexo I, a seguir à definição de funções de preparador de trabalho, deverá ser eliminado o seguinte parágrafo: «[...] mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.»

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, a pp. 53 e segs., a CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca, procede-se à sua rectificação, nos seguintes termos:

Nas cláusulas 2.^a, n.º 5, e 3.^a, n.º 3, onde se lê «a contar a partir da data» deverá ler-se «a contar da data».

Na cláusula 37.^a, n.º 3, onde se lê «sob pena de não ser elegível» deverá ler-se «sob pena de não ser exigível».

No anexo I, secção A, «I — Categorias profissionais», onde se lê «Contínuo(a) grupo G» deverá ler-se «Primeiro contínuo(a) grupo G».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção — APCMC — Eleição em 29 de Março de 2005 para mandato de dois anos (biénio de 2005-2006).

Direcção

Presidente — J. Castanheira, S. A., Castelo Branco, representada por Carlos Alberto Ramos Tomaz.

Vice-presidentes:

Macoreli & Cunha Gomes, S. A., Lisboa, representada por António Matrone.

Florêncio Augusto Chagas, S. A., Lisboa, representada por Vasco Paulo Henriques Ferreira.

Tesoureiro — Sociedade Sanitária Gonçalves & Mina, L.^{da}, Porto, representada por João de Oliveira Mina.

Vogais:

Ribeiro, L.^{da}, Braga, representada por Manuel Higinio Azevedo Ribeiro.

Oliveira, Monteiro & Soares, S. A., Porto, representada por Manuel Teixeira Monteiro.

José Ricardo Botas, S. A., Lisboa, representada por José Pedro da Costa Pedroso Botas.

Substitutos

ANLORBEL — Com. de Mat. de Const. e Decoração, S. A., Lisboa, representada por Carlos Manuel Duarte Simões.

SANIJATO — Equipamentos para a Construção, L.^{da}, Porto, representada por Augusto Armando de Araújo Moreira.

José Maria de Sousa Teixeira & Filhos, L.^{da}, Porto, representada por José Ângelo de Sousa Teixeira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 8 de Maio de 2004.

Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral — APIMINERAL — Eleição em 17 de Dezembro de 2004 para o biénio de 2005-2007.

Direcção

Presidente — Fornecedora de Britas do Carregado, S. A, representada pelo Dr. Rui Nobre Rodrigues.

Vogais:

Sociedade de Britas e Calcários da Carapinha de Alenquer, L.^{da}, representada pelo engenheiro Júlio Henrique Ramos Ferreira e Silva.

Sanchez, L.^{da}, representada pela Dr.^a Sílvia Maria Pereira Relvas.

Agregor Agregados — Extracção de Inertes, S. A., representada pelo engenheiro Pedro Manuel de Freitas Pires Marques.

SORGILA — Sociedade de Argilas, S. A., representada por Luís Carlos Rodrigues Caetano.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 13 de Abril de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, S. A.

Alteração aprovada em assembleia geral de 17 de Março de 2005.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Da denominação, objectivos e âmbito

Os trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, S. A., adiante designada por CGD, que prestam a sua acti-

vidade em território nacional por força de um contrato de trabalho subordinado, declaram considerar como órgão supremo da sua vontade a assembleia geral de trabalhadores (AGT) e instituir e constituir como órgão executivo central dessa vontade a Comissão de Trabalhadores, adiante designada por CT, à qual cumpre:

1:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na CGD;
- c) Participar nos processos de reestruturação da CGD, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

- d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores da CGD;
- e) Garantir a autonomia dos Serviços Sociais da CGD;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Participar na constituição e integrar o Conselho de Empresa Europeu da CGD;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação da AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se, sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais, como sendo dos trabalhadores da CGD.

4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da CGD e dos respectivos delegados sindicais ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Da autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do conselho de administração, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.

2 — É proibido ao conselho de administração promover a constituição da CT, inserir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer outro modo, influir sobre a CT.

Artigo 3.º

Da solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção da solidariedade de classe que une os mesmos objectivos fundamentais de todas as organizações dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Da organização dos trabalhadores da CGD

Artigo 4.º

Dos órgãos

São órgãos dos trabalhadores da CGD:

- a) Assembleia geral de trabalhadores;
- b) Comissão de Trabalhadores;

- c) Assembleia local de trabalhadores;
- d) Subcomissão de Trabalhadores.

SECÇÃO I

A assembleia geral de trabalhadores

Artigo 5.º

Da constituição

A assembleia geral de trabalhadores (AGT) é constituída por todos os trabalhadores da CGD.

Artigo 6.º

Da competência

1 — A AGT é o órgão deliberativo máximo e soberano dos trabalhadores da CGD.

2 — Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do conjunto dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a CT, a todo o tempo, de acordo com o artigo 16.º destes estatutos;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 8.º destes estatutos.

Artigo 7.º

Da convocação da AGT

1 — A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de 100 trabalhadores da CGD, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

2 — A AGT será convocada, com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a difundir amplamente em todos os locais de trabalho.

3 — Da convocatória constarão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, o dia, hora, local e ordem de trabalhos da AGT.

4 — Para efeitos da alínea b) do n.º 1 deste artigo, a CT deve fixar a respectiva data no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

5 — A validade da AGT referida no número anterior está dependente da presença de 80 % dos requerentes, perdendo os faltosos o direito de convocar nova AGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

Artigo 8.º

Da AGT descentralizada

1 — A AGT descentralizada reúne no mesmo dia, com a mesma ordem de trabalhos e os mesmos documentos, em pelo menos três locais: Lisboa, Porto e Coimbra.

2 — Só serão válidas as deliberações que, no conjunto, tenham a maioria de votação dos presentes, devendo observar-se as regras do quórum.

3 — A AGT realizar-se-á simultaneamente a nível nacional, com a mesma ordem de trabalhos, nos locais de trabalho, sempre que os assuntos a tratar sejam relacionados com:

- a) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte, dos seus elementos;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos;
- c) Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras mediante proposta da CT.

SECÇÃO II

Da Comissão de Trabalhadores

Artigo 9.º

Da natureza

A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto dos trabalhadores da CGD, exercendo em nome próprio as atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis destes estatutos.

Artigo 10.º

Da composição e participação

1 — A CT é composta por 11 elementos efectivos, não podendo funcionar com menos de 6 e ficará instalada na sede da empresa.

2 — O regime de participação na CT será a tempo inteiro, se necessário, de acordo com a realidade da empresa e as necessidades de funcionamento do órgão.

Artigo 11.º

Do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 12.º

Das reuniões da CT

1 — A CT reunirá por norma duas vezes por mês.

2 — A CT reúne extraordinariamente sempre que necessário ou a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus elementos, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Das reuniões da CT será lavrada acta, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, estando à disposição de qualquer trabalhador.

4 — A CT elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicados, nos casos omissos, os presentes estatutos.

Artigo 13.º

Das deliberações da CT

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2 — Em caso de empate o coordenador ou quem o substitua tem voto de qualidade.

Artigo 14.º

Dos poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus elementos.

Artigo 15.º

Da coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um coordenador e um vice-coordenador, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da Comissão e a representação no exterior.

2 — Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da CT que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 16.º

Da eleição, renúncia, destituição e perda de mandato

1 — As eleições para a CT realizar-se-ão, em princípio, em data anterior à do termo do mandato.

2 — A CT é destituível a todo o tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as devidas adaptações.

3 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos elementos da CT.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2 será eleita em AGT uma comissão provisória, à qual compete promover novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

5 — Ocorrendo o previsto no n.º 3 os elementos destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

6 — Em caso de renúncia, esta será apresentada por escrito à coordenação.

7 — Em caso de renúncia ou perda de mandato de um dos elementos, observar-se-á o preceituado no n.º 5 deste artigo.

SECÇÃO III

Da assembleia local de trabalhadores

Artigo 17.º

Da competência

Poder-se-ão realizar assembleias locais (AL) por agência, edifício ou órgão de estrutura, cuja competência abrangerá as áreas de:

- a) Assuntos de interesse específico;
- b) Questões atinentes à competência delegada às subcomissões de trabalhadores

Artigo 18.º

Da convocação da AL

Para os devidos efeitos, observar-se-ão os termos e requisitos preceituados no artigo 7.º dos presentes estatutos, com as devidas adaptações.

Artigo 19.º

Do funcionamento

1 — Só serão válidas as deliberações que obtenham a maioria de votação dos presentes, observadas as regras de quórum.

2 — Exceptua-se a deliberação sobre a destituição da Subcomissão de Trabalhadores, a qual respeitará o estabelecido no n.º 2 do artigo 16.º dos presentes estatutos, com as necessárias adaptações.

3 — As AL referidas no número anterior serão obrigatoriamente precedidas de assembleias locais convocadas expressamente para discussão da matéria.

SECÇÃO IV

Da Subcomissão de Trabalhadores

Artigo 20.º

Da natureza

A Subcomissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto de trabalhadores da agência, edifício ou órgão de estrutura exercendo as competências que lhes sejam delegadas pela CT, não podendo as suas decisões sobrepor-se às da CT.

Artigo 21.º

Da composição

As subcomissões terão a seguinte composição:

Agência, edifício ou órgão de estrutura com menos de 50 trabalhadores — um elemento;

Agência, edifício ou órgão de estrutura de 50 a 200 trabalhadores — três elementos;
Agência, edifício ou órgão de estrutura com mais de 200 trabalhadores — cinco elementos.

Artigo 22.º

Do mandato

O mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, cuja eleição ocorrerá, preferencialmente, em simultâneo com a da CT.

Artigo 23.º

Das normas aplicáveis

Para efeitos de funcionamento das subcomissões, observar-se-á o disposto nestes estatutos para a CT a nível nacional, com as devidas adaptações.

SECÇÃO V

Das comissões coordenadoras

Artigo 24.º

Das comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões coordenadoras de grupo/sector e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

CAPÍTULO III

Dos direitos, deveres e garantias

SECÇÃO I

Das condições materiais e técnicas

Artigo 25.º

Do tempo para exercício de voto

1 — Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento do serviço.

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

Das reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante

o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2 — 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.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a CT (ou as sub-comissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — Os trabalhadores têm igualmente o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho sem prejuízo do funcionamento dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

Artigo 27.º

Da acção da CT no interior da Caixa

1 — A CT tem direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das 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 do serviço.

Artigo 28.º

Do direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo conselho de administração.

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

Do direito a instalações e meios adequados

1 — A CT tem direito a instalações adequadas e funcionais no interior da instituição para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração.

3 — A CT tem direito a obter do conselho de administração da CGD meios materiais, financeiros, técnicos

e administrativos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Do relatório

No início de cada ano, a CT apresentará um balanço da sua actividade, o qual será presente a todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Do controlo de gestão

Artigo 31.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CGD.

Artigo 32.º

Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Das reuniões com o conselho de administração

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da CGD para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se no mínimo uma vez por mês.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela administração, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se às subcomissões em relação às hierarquias dos trabalhadores que representam.

Artigo 34.º

Do 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 conselho de administração mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização dos serviços e suas aplicações no grau de utilização do pessoal e do equipamento;
- d) Gestão do pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- e) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- f) Modalidades da concessão de crédito e seu acompanhamento;
- g) Encargos fiscais e para-fiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justifiquem.

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 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 35.º

Da obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos:

- 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;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos os trabalhadores ou a parte dos trabalhadores;
- f) Elaboração do mapa de férias;
- g) Mudança de local da actividade ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial 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;
- 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 informações sobre matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 33.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, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 36.º

Da reestruturação dos serviços

1 — Em especial, para intervenção na reestruturação dos serviços a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 33.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo 32.º;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

- e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do conselho de administração ou das autoridades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reestruturação dos serviços a nível do sector é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

SECÇÃO III

Planos económico-sociais e legislação do trabalho

Artigo 37.º

Da participação na legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 38.º

Das relações de trabalho

1 — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- 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;
- Ser ouvida pelo conselho de administração sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- Emitir os pareceres prévios referidos nas alíneas c), d), e) e g) do artigo 35.º;
- Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 32.º;
- Visar os mapas de quadro de pessoal.

2 — A CGD, enquanto entidade cessionária, é obrigada a comunicar à CT no prazo de cinco dias a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

SECÇÃO IV

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Artigo 39.º

Da capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus elementos.

3 — Qualquer dos seus elementos, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do artigo 14.º dos presentes estatutos.

Artigo 40.º

Dos deveres fundamentais

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- Realizar uma actividade permanente de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e direcção dos seus órgãos e em toda a actividade do conjunto dos trabalhadores, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- Exigir do conselho de administração da CGD e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;
- A CT tem ainda o estrito dever de cooperar com as demais estruturas de trabalhadores existentes no seio da empresa, nomeadamente, de forma a salvaguardar as condições mais favoráveis na legislação existente ou em qualquer instrumento de regulamentação de trabalho aplicado à empresa.

Artigo 41.º

Dos serviços sociais

Com vista à salvaguarda da autonomia dos serviços sociais, a CT coopera com a respectiva direcção.

Artigo 42.º

Do desempenho das funções

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou noutras normas

aplicáveis e nestes estatutos de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

Artigo 43.º

Da transferência de local de trabalho

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 44.º

Das ausências

1 — Considera-se como trabalho efectivo as ausências verificadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da CGD que sejam elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho, que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na instituição.

Artigo 45.º

Da protecção legal

Os elementos da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção reconhecida na Constituição e na lei.

Artigo 46.º

Da suspensão preventiva

1 — A suspensão preventiva de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 47.º

Do despedimento

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até três anos após o seu termo, presume-se feito sem justa causa.

2 — Interposta providência cautelar da suspensão do despedimento, esta só não será decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no n.º 1 têm natureza urgente.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na CGD, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização calculada nos termos da lei ou estabelecida em IRC e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 48.º

Da 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 49.º

Da protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista para a indemnização em substituição da reintegração.

Artigo 50.º

Do exercício da acção disciplinar

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a qualquer dos representantes referidos no artigo 47.º de alguma sanção disciplinar sob a aparência de punição ou outra falta, quando tenha lugar durante

o desempenho das respectivas funções e até três anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra qualquer dos representantes referidos no número anterior por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito aos termos do artigo 47.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

Artigo 51.º

Da responsabilidade da entidade patronal

1 — A violação dos n.ºs 1 e 2 dos artigos 46.º e 47.º dos presentes estatutos é passível de contra-ordenação nos termos do Código do Trabalho.

2 — Os administradores, directores, gerentes e outros titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são igualmente punidos, nos termos da lei.

Artigo 52.º

Do tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos elementos, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

CAPÍTULO IV

Processo eleitoral

SECÇÃO I

Abertura do processo

Artigo 53.º

Da apresentação de candidaturas

Compete à CT desencadear o processo eleitoral, definindo o prazo para a apresentação das candidaturas.

Artigo 54.º

Das condições de elegibilidade

Pode ser eleito, mediante candidatura, qualquer trabalhador da CGD.

Artigo 55.º

Da capacidade eleitoral

Podem votar todos os trabalhadores da CGD, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 56.º

Das candidaturas

1 — As candidaturas à CT terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 trabalhadores, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos, não podendo nenhum trabalhador subscrever mais de uma.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de empregado, local de trabalho e assinatura, o mesmo se verificando em relação aos subscritores.

3 — Os candidatos referidos no n.º 1 juntarão um termo de aceitação da candidatura, devendo ainda indicar o nome dos delegados da candidatura à comissão eleitoral, que serão também identificados pelo nome completo, número de empregado e local de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos n.ºs 2 e 3 serão encerrados num sobrescrito, que não poderá exibir qualquer designação exterior.

5 — Os sobrescritos a que se refere o número anterior terão de ser entregues na sede da CT contra a entrega de competente recibo, ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

6 — Às candidaturas que apresentem irregularidades será concedido, para suprimimento, um prazo até às 15 horas do 2.º dia útil seguinte, findo o qual a comissão eleitoral procederá à elaboração da lista definitiva das candidaturas aceites a sufrágio.

7 — À abertura dos sobrescritos e verificação de irregularidades dos processos deverá de assistir um subscritor de cada uma das candidaturas, para efeitos do número anterior, podendo ainda estar presentes os trabalhadores que o desejarem.

Artigo 57.º

Comissão eleitoral

1 — Na sequência da aceitação das candidaturas será constituída a comissão eleitoral, composta por um representante designado pela CT, que presidirá, e um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — A comissão eleitoral funcionará na sede da CT.

3 — A comissão eleitoral terá a sua primeira reunião no 1.º dia útil posterior ao prazo estipulado pela CT para apresentação de candidaturas.

Artigo 58.º

Das atribuições da comissão eleitoral

Competirá à comissão eleitoral:

- 1) A presidência do acto eleitoral;
- 2) A deliberação sobre a regularidade das candidaturas;

- 3) O apuramento final dos resultados das eleições, a elaboração da respectiva acta e a sua divulgação, em conjunto com a CT, com cópia por carta registada e aviso de recepção ou por protocolo, para os ministérios competentes e para o conselho de administração da CGD;
- 4) A análise das actas enviadas pelas mesas de voto e a decisão sobre a sua validade;
- 5) A decisão sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações e impugnações;
- 6) Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuidade dos resultados eleitorais;
- 7) Zelar pelo cumprimento deste regulamento eleitoral;
- 8) Agir por forma a criar condições ao exercício de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa;
- 9) Diligenciar junto da CT a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto;
- 10) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto e decidir sobre eles;
- 11) Credenciar os delegados das candidaturas;
- 12) Encaminhar para a mesa de voto instalada na sede da CT os votos por correspondência;
- 13) Resolver os casos omissos.

Artigo 59.º

Do modo de funcionamento da comissão eleitoral

1 — Os trabalhos da comissão eleitoral iniciar-se-ão logo após a abertura dos sobrescritos que contêm as candidaturas e terminam no dia da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Os membros da comissão eleitoral trabalharão a tempo inteiro.

3 — Nas decisões que a comissão eleitoral for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema da maioria simples, tendo o representante da CT voto de qualidade em caso de empate.

4 — Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral decidirá do modo de funcionamento interno, que não poderá contrariar o disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Da convocatória do acto eleitoral

A comissão eleitoral marcará a data das eleições, na sua primeira reunião, com o mínimo de 15 dias de antecedência.

Artigo 61.º

Da divulgação e propaganda das candidaturas

1 — Compete a comissão eleitoral, com o apoio da CT, promover uma ampla divulgação de todas as candidaturas apresentadas a sufrágio.

2 — A CT, através da comissão eleitoral, porá os seus recursos técnicos à disposição das candidaturas e respectivos grupos de apoio, para a distribuição, por todos os locais de trabalho, do número de comunicados, por cada candidatura, que venha a verificar-se tecnicamente possível, durante um período de tempo que decorre desde a data da elaboração definitiva da lista de candidaturas até à véspera do dia da votação, inclusive.

3 — Enviar uma cópia da convocatória da eleição com, pelo menos, 15 dias de antecedência, ao conselho de administração da Caixa.

4 — Elaborar, juntamente com a comissão eleitoral, o comunicado dos resultados finais.

Artigo 62.º

Dos cadernos eleitorais

1 — A CGD deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, agrupado por agência ou outro órgão de estrutura (direcção, departamento, etc.).

2 — Aos cadernos eleitorais serão acrescentados todos os trabalhadores que no dia da votação estejam, transitoriamente, em serviço na agência.

Artigo 63.º

Da identificação dos eleitores

Os votantes serão identificados pelo cartão de emprego, bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia, aceitando-se abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer, ela própria, a abonação desde que tal acto obtenha a concordância unânime dos seus membros, incluindo os delegados das candidaturas, se os houver.

Artigo 64.º

Da constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são formadas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Compete à subcomissão local promover a constituição da mesa de voto. No caso de ausência ou falta de subcomissão local, qualquer trabalhador de local de trabalho poderá tomar a iniciativa de promover a mesa de voto, designando os vogais para a mesma.

3 — Cada candidatura poderá indicar à comissão eleitoral, com pelo menos quatro dias de antecedência, o nome de um delegado por cada mesa de voto.

4 — Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral e terão assento na mesa.

Artigo 65.º

Dos boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão impressos em papel liso, rectangular, não transparente, sem marca ou sinal exterior, e incluirá a letra identificativa da candidatura, à frente da qual se inscreverá um quadrado para indicação de voto.

2 — Os boletins de voto serão colocadas à disposição dos eleitores, junto das respectivas mesas.

3 — O boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa, dobrado em quatro e com a parte impressa voltada para dentro.

Artigo 66.º

Do voto

1 — O voto é directo e secreto, de acordo com a lei, nas matérias relacionadas com:

- a) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte dos seus elementos;
- b) Eleição ou destituição de subcomissões;
- c) Aprovação ou alteração de estatutos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores ausentes do serviço na altura da votação ou nas situações em que o número de trabalhadores é insuficiente para constituir mesa de voto.

3 — Requisitos do voto por correspondência:

- a) O voto será dobrado em quatro partes com a parte impressa voltada para dentro, num sobrescrito individual, fechado, que deverá conter as seguintes indicações:

Número de empregado;

Local de trabalho;

Nome e assinatura do votante, devidamente reconhecida pelo notário ou abonada por um serviço da CGD, identificada pelo respectivo número;

- b) Este sobrescrito será encerrado num outro dirigido à comissão eleitoral.

4 — Só serão contados os votos por correspondência recebidos na comissão eleitoral até às 17 horas e 30 minutos do dia da votação.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

6 — A votação decorrerá, ininterruptamente, em todos os locais de trabalho entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos do dia previamente marcado para o efeito.

7 — As urnas só poderão ser abertas a partir das 17 horas e 30 minutos.

8 — Qualquer eleitor pode fiscalizar o acto.

9 — Em caso de impossibilidade de voto, por os boletins de voto não terem chegado a um ou mais locais de trabalho, ou por terem chegado em número insuficiente, até ao 1.º dia útil imediatamente anterior ao da votação, as subcomissões ou, na ausência destas, qualquer trabalhador comunicarão a ocorrência à comissão eleitoral.

10 — A comissão eleitoral, face à situação descrita no número anterior, dará instruções para, de acordo com o estipulado no artigo 65.º, ser localmente superada a dificuldade.

Artigo 67.º

Do número máximo de votantes por cada mesa de voto

A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

Artigo 68.º

Do fecho das mesas de voto

1 — Por cada mesa de voto será lavrada acta dos resultados obtidos e das ocorrências verificadas, que deverá ser assinada pelos seus membros, bem como as folhas de presença, nos termos da lei.

2 — As actas terão que fazer menção expressa do respectivo local de trabalho.

3 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

4 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) Em que tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Em que tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

5 — Não se considera voto nulo o boletim de voto na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

6 — Os resultados deverão ser afixados junto à mesa.

7 — Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto entrados nas urnas e os que não forem utilizados, deverá ser encerrada num sobrescrito a enviar, por mão própria ou pelo correio, à comissão eleitoral, utilizando-se a via telefónica, fax ou outras, sempre que possível, para informar a comissão eleitoral dos resultados obtidos.

Artigo 69.º

Do apuramento geral de resultados e sistema eleitoral

1 — O apuramento geral de resultados será feito na sede da CT.

2 — O apuramento geral definitivo dos resultados efectuar-se-á com base nas actas e restantes documentos recebidos nos cinco dias úteis subsequentes ao acto eleitoral, podendo, no entanto, a comissão eleitoral prorrogar o prazo por mais cinco dias úteis.

3 — Sempre que ao acto eleitoral concorram mais de uma lista, o apuramento será feito pelo método da média mais alta de Hondt.

Artigo 70.º

Da impugnação

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à mesa no decorrer da votação ou ser apresentado directamente à comissão eleitoral até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral sobre um pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

5 — Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias após a data da anulação, com as mesmas candidaturas.

Artigo 71.º

Da publicidade de resultados

1 — A comissão eleitoral e a CT, conjuntamente, divulgarão os resultados em comunicado dirigido aos trabalhadores, enviando cópia da acta final, por carta registada e com aviso de recepção ou protocolo, aos ministérios competentes e ao conselho de administração da CGD.

Artigo 72.º

Do início do mandato

A CT e as subcomissões eleitas iniciam as suas actividades depois da publicação dos resultados do *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 73.º

Dos casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Eleitoral.

CAPÍTULO V

Financiamento

Artigo 74.º

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
- b) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT anualmente informará, caso haja lugar a receitas, do movimento financeiro operado.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 75.º

Continua a fazer parte integrante destes Estatutos o direito dos trabalhadores elegerem os seus representantes para os órgãos sociais da CGD, conforme estabelecido na lei.

Artigo 76.º

Da revisão dos Estatutos

1 — Os presentes estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, expressamente convocada para o efeito pela Comissão de Trabalhadores.

2 — Será aprovado o projecto que reuna o maior número de votos validamente expressos.

Registados em 5 de Abril de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Jado Ibéria Produtos Metalúrgicos, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 14 de Fevereiro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de Setembro de 1980.

Os trabalhadores da empresa Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A., com sede na Estrada Nacional n.º 101, Nogueira, Braga, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 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:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade

por força de um contrato de trabalho celebrado com a 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

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e 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 do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários 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 do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele 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 plenário

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.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário 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 o plenário 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 e nestes 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 CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.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 de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a 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 aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de se 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 19.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 orçamentos;
- 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, a conta de resultados e os balancetes 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 18.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 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a 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 substancial do número de trabalhadores da empresa ou o agravamento substancial 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 18.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 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

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 20.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 23.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, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, 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 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.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 26.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 e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.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 e 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 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais 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 29.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, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Artigo 31.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 32.º

Crédito de horas

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

Artigo 33.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 no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.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 36.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 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, 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 38.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 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por três 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 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.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 44.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 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito 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 46.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 47.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 48.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 três 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 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT 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.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.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 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 52.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 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

Artigo 54.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 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 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 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 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 publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.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 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral 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 58.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 as violações destes 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 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos

locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.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.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.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 inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

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 estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.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 65.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 66.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.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.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 que enviará pelo correio.

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 68.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 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.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 70.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério respon-

sável 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 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o 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 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 72.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 73.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 à entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.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 75.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.

ANEXO AO REGULAMENTO ELEITORAL

1 — Número de candidatos por lista:

Candidatos efectivos — três;
Candidatos suplentes — três.

2 — Os 20 % dos trabalhadores que terão de subscrever as listas representam no mínimo 41 trabalhadores.

3 — As listas terão de ser entregues à CE até às 17 horas do dia 2 de Fevereiro de 2005, pelo seu primeiro subscritor, acompanhadas de toda a documentação regulamentar.

4 — A eleição será realizada no dia 14 de Fevereiro de 2005, das 7 horas e 30 minutos às 18 horas, na cantina da empresa.

Registados em 12 de Abril de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 29/2005, a fl. 84 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A. — Eleição em 22 de Março de 2005 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

- 1.º Álvaro Silva Paraíso de Lima, motorista, em Braga.
- 2.º António Jorge Gonçalves Lopes, mecânico, em Braga.
- 3.º João Manuel Leite Fernandes, motorista, em Fafe.
- 4.º José Alberto Martins Rolo, mecânico, em Braga.
- 5.º José Crispim de Freitas e Silva, motorista, em Vila Verde.

Suplentes:

- 1.º António Magalhães Oliveira, motorista, em Braga.
- 2.º Firmino Manuel Rodrigues Vieira, motorista, em Mosteiro.

Registados em 7 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 352.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 28, a fl. 84 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A. — Eleição em 14 de Fevereiro de 2005 para o biénio de 2005-2008.

Efectivos:

- José Horácio Vieira de Sousa, casado, estampador-prensador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5788617, de 12 de Outubro de 2004, do arquivo de Braga.
- José Nunes Lemos, casado, torneiro mecânico de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5843112, de 29 de Julho de 1996, do arquivo de Braga.
- Manuel Fernando Gomes Rodrigues, casado, polidor de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7191895, de 19 de Julho de 2000, do arquivo de Braga.

Suplentes:

- Joaquim Vieira Sousa Braga, casado, afinador de máquinas de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7281169, de 3 de Janeiro de 2001, do arquivo de Braga.
- Augusto Manuel Vieira Moreira, solteiro, op. progr. máq. CNC de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10123641, de 1 de Setembro de 2000, do arquivo de Braga.

Carlos Manuel da Costa Cruz, casado, polidor de 1.^a, bilhete de identidade n.º 9126586, de 22 de Outubro de 1998, do arquivo de Braga.

Registados em 8 de Abril de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 30, a fl. 55 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Repsol Combustíveis, S. A. — Eleição em 30 de Março de 2005 para o mandato de um ano.

Membros efectivos:

Ernesto Lopes Campar, bilhete de identidade n.º 2896100, de 13 de Março de 1997, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Carlos Faria Conceição, bilhete de identidade n.º 400736, de 9 de Setembro de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Silvana Cândida Borges de Carvalho, bilhete de identidade n.º 7021471, de 9 de Maio de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Narciso José Cid da Conceição, bilhete de identidade n.º 8676406, de 12 de Setembro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Membros suplentes:

Valdemar Roldão Lagarto, bilhete de identidade n.º 2059290, de 7 de Julho de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Hélder Domingos Fernandes Martins, bilhete de identidade n.º 3586393, de 1 de Abril de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Mário dos Santos Gomes, bilhete de identidade n.º 7445024, de 1 de Junho de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vasco Manuel Vieira Farrajota Cavaco, bilhete de identidade n.º 7815676, de 22 de Março de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 13 de Abril de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31, a fl. 85 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

CEREALIS — Moagens, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de Abril de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CEREALIS — Moagens, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código do Tra-

balho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa CEREALIS — Moagens, S. A., Avenida do Infante D. Henrique, 155, Lisboa, para a eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 6 de Julho de 2005, no horário compreendido entre as 7 e as 16 horas, nas instalações da empresa em Lisboa.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, em 8 de Abril de 2005.

ICD — Indústria, Comércio e Distribuição

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 5 de Abril de 2005, relativa à convocatória da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa ICD — Indústria, Comércio e Distribuição:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código do Tra-

balho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa ICD — Indústria, Comércio e Distribuição, com sede na Rua de Daniel Filipe, 5-B, Cova da Piedade, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 7 de Julho de 2005, no horário compreendido entre as 14 e as 18 horas, nas instalações da empresa em Lisboa.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea *c*), da Lei n.º 35/2004, em 29 de Julho de 2004.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amorim Industrial Solutions I, S. A. — Eleição em 25 de Fevereiro de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Paulo Jorge Lopes Correia, bilhete de identidade n.º 9873510, emitido em 8 de Fevereiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Simões Rainha, bilhete de identidade n.º 4696488, emitido em 4 de Novembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Jorge Santos Tomás, bilhete de identidade n.º 6983352, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º da mesma lei.

Registados em 8 de Abril de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.