

Boletim do Trabalho e Emprego

31

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,71 — 744\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 31	P. 2285-2346	22-AGOSTO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2289
Organizações do trabalho	2340
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 2289
- Aviso para PE das alterações do ACT entre a Cimianto, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 2289

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro 2290
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras 2302
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 2307
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras 2309
- CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 2310
- CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial e outras 2315
- CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras 2315

— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2317
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Casinos e o SPBC — Sind. dos Profissionais da Banca dos Casinos e outros — Alteração salarial e outras	2318
— AE entre a Carnegie Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários	2320
— Acordo de adesão entre a INTER-RISCO — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao ACT para o sector bancário	2340

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU — secretariado regional do Douro Sul	2341
— Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE — Rectificação	2341

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.	2342
— Johnson Controls, Assentos de Espuma, L. ^{da}	2344
— Construções Metálicas — SOCOMETAL, S. A.	2344
— Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas	2344
— Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — C. I. L.	2345



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

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2001, e 31, de 22 de Agosto de 2001, respectivamente.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 2001.

Aviso para PE das alterações do ACT entre a Cimianto, Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos acordos colectivos de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26 e 29, de 15 de Julho e 8 de Agosto, ambos de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais do mesmo sector económico (indústria de fibrocimento) não subscritoras das convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais subscritoras das convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2001.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Assoc. de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este CCT vincula, por um lado, todas as empresas de suinicultura representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

3 — Até à sua substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva, vigorará o texto a substituir.

4 — A denúncia deverá ser efectuada nos termos da lei e com a antecedência mínima de 90 dias sobre o termo de vigência, consistindo na apresentação de uma proposta de revisão ou substituição.

5 — Após a recepção da proposta, a outra parte deverá responder no prazo de 30 dias, consistindo a resposta na apresentação de uma contraproposta.

6 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de 15 dias a data de recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão de carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As entidades patronais abrangidas pela presente convenção só poderão admitir ao seu serviço trabalhadores de idade não inferior a 16 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão as mínimas legais.

3 — A admissão de qualquer trabalhador proveniente de entidade patronal abrangida pela presente convenção será obrigatoriamente feita em categoria profissional de nível nunca inferior àquela que possuía imediatamente antes.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador em qualquer das categorias previstas na presente convenção é feita a título experimental durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato.

2 — Durante o período referido no número anterior, qualquer das partes poderá fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Não haverá período experimental:

- a) Quando o trabalhador já tenha prestado serviço para a entidade patronal contratante, a título eventual ou qualquer outro, exercendo funções

enquadráveis em qualquer das categorias profissionais prevista na presente convenção;

- b) Acordando as partes, por escrito, na sua não existência.

5 — Quando qualquer trabalhador das categorias previstas na presente convenção transitar de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada, deverá ser contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhadores para efeito de substituição temporária será feita mediante celebração de contratos a termo.

2 — Se o trabalhador substituto for mantido ao serviço por mais 15 dias para além da apresentação ao serviço do substituído, considerar-se-á como permanente desde o início da prestação de serviço.

Cláusula 6.^a

Designações e categorias profissionais

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

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais ficam obrigadas, nos termos da lei, a organizar, remeter às entidades competentes e afixar no local de trabalho um quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 8.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- Passar certificado ao trabalhador quando cessar o contrato de trabalho; desse certificado constará o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargo desempenhados, bem como quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores;
- Usar da urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização o mesmo nível de tratamento relativamente aos profissionais sob as suas ordens;
- Não exigir dos seus trabalhadores serviços incompatíveis quer com a respectiva categoria profissional quer com as suas aptidões físicas;

- Prestar às associações outorgantes e às eventuais comissões de conflitos, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os profissionais em boas condições materiais de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- Dispensar, nos termos da lei e deste contrato, e facilitar o exercício das suas funções aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, o exercício das suas funções;
- Facilitar aos trabalhadores, nos termos da lei, a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes, sem perda de retribuição a frequência de cursos, preparação e prestação de exames;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressem na profissão;
- Não intervir na actividade sindical dos trabalhadores e arranjar local próprio e bem visível para afixação de todas as comunicações do sindicato aos sócios ao seu serviço;
- Facilitar, na medida do possível, nas suas instalações um local onde os trabalhadores da empresa possam reunir.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;
- Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- Usar de urbanidade e espírito de justiça nas relações com a entidade patronal e seus representantes;
- Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares dos trabalhadores seus subordinados;
- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça relativamente ao comportamento profissional dos trabalhadores seus subordinados;
- Cumprir estritamente a presente convenção e todas as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- Acompanhar com o máximo interesse e aprendizagem dos camaradas que ingressem na profissão;
- Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, bem como das relativas à prevenção de acidentes e doenças profissionais.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita às directivas directamente dadas pela entidade patronal, quer as emanadas dos superiores hierárquicos.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos e garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes 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 camaradas;
- c) Impedir aos trabalhadores, por qualquer forma, o exercício, nos termos da lei, do direito à greve;
- d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual por forma que essa modificação resulte ou possa resultar em diminuição da retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
- f) Baixar ao trabalhador a categoria profissional;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se com tal mudança não provocar prejuízo grave para o trabalhador;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- k) Exigir do seu pessoal prestação de trabalho incompatível com as respectivas aptidões profissionais;
- l) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios, com o fim de dar a conhecer a estes disposições que lhes respeitam.

2 — Se da transferência a que se alude na alínea g) do número anterior não resultar para o trabalhador prejuízo grave, a entidade patronal poderá operar tal transferência, desde que custeie todas as despesas directamente resultantes da mudança.

3 — A prática pela entidade patronal de algum acto culposos, em infracção ao disposto nesta cláusula, dá ao trabalhador o direito de rescindir o contrato com justa causa.

4 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática de actos em contravenção ao disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

SECÇÃO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 11.^a

Princípios gerais

Os trabalhadores e as associações sindicais suas representantes têm direito, nos termos da lei e deste CCT, a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, sendo absolutamente vedada às entidades patronais qualquer intervenção no exercício por aqueles de tal actividade, nos termos da mesma legislação e deste CCT.

Cláusula 12.^a

Identificação de delegados sindicais

1 — Os sindicatos outorgantes comunicarão às entidades patronais a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado nos casos de substituição ou cessão de funções.

Cláusula 13.^a

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de dirigentes sindicais têm direito a um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los, por acumulação, durante o mês a que respeitarem.

2 — Os trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais ou de membros de comissões de trabalhadores têm direito a um crédito de oito horas por mês para o exercício das suas funções.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio, nem quaisquer outros direitos ou regalias.

4 — Para além dos limites fixados nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando-se essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos excepto o da remuneração.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessário ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período

de trabalho diário e, bem assim, dos intervalos de descanso.

2 — As entidades patronais elaborarão em duplicado o mapa de horário de trabalho, devendo remeter um dos exemplares à delegação do Ministério de Trabalho e da Solidariedade e afixar o outro no local de trabalho.

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas por semana, de segunda-feira a sábado.

2 — Haverá tolerância de quinze minutos para quaisquer operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

3 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço e até ao limite de sessenta minutos mensais.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, bem como no intervalo do descanso diário fixado.

2 — O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do início e após o seu termo.

3 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a entidade patronal fica obrigada a assegurar o seu transporte ou, utilizando o trabalhador meios de transporte próprios, a pagar o seu custo à razão de 0,17 do preço de um litro de gasolina super sem chumbo por quilómetro percorrido.

Cláusula 17.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição horária normal, acrescida de 50% para a primeira hora e 100% para as restantes.

2 — Tratando-se de trabalho suplementar nocturno, ao valor de cada hora de trabalho será acrescida a percentagem de 25%.

3 — O pagamento da remuneração de trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que for efectuado, através de recibo correctamente discriminado.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado:

- a) No período de Verão — entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte;

- b) No período de Inverno — entre as 19 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito à remuneração especial de 25% sobre a remuneração do trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno. Princípio especial de pagamento

1 — Em substituição do regime fixado no n.º 2 da cláusula anterior, quanto aos trabalhadores que vêm sendo remunerados ao leiteiro ao desmame, poderão as partes optar por esse sistema de remuneração à razão de 0,20% da remuneração estabelecida para o grau II da tabela salarial (anexo II), por cada leiteiro ao desmame, até ao máximo de 60 dias de vida.

2 — Esta opção será estabelecida em documento escrito assinado pelo trabalhador.

Cláusula 20.^a

Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou nos dias de feriado será pago com acréscimo de 100% sobre a remuneração normal.

2 — Se o trabalhador prestar trabalho no dia designado para descanso semanal para além de duas horas, será o dia de descanso semanal transferido para um dos três dias seguintes, sem prejuízo da remuneração prevista no número anterior.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 21.^a

Definição de retribuição

1 — Constitui retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tiver direito como contrapartida do trabalho, nomeadamente a remuneração base, os subsídios e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — A remuneração base mensal vence-se ao mês e deve ser paga em dinheiro até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, dentro do período normal de trabalho.

3 — Para todos os efeitos desta convenção, nomeadamente os de faltas e remuneração de trabalho suplementar, a remuneração horária normal será calculada pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM= remuneração base mensal;

HS= período normal de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remunerações base mínimas mensais

As remunerações base mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes da tabela do anexo II.

Cláusula 23.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída a retribuição correspondente à categoria melhor remunerada.

2 — O trabalho prestado nas condições do número anterior, quando continuamente exercido por período superior a 60 dias úteis ou, intermitentemente, por período superior a 180 dias úteis de trabalho efectivo, determinará obrigatoriamente a promoção do profissional para a categoria melhor remunerada e correspondente às funções exercidas.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passando a exercer apenas as funções do substituído, passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se tal substituição perdurar por tempo superior a 180 dias úteis, o trabalhador substituto terá direito, finda a substituição e ao regressar ao exercício das funções correspondentes à sua categoria profissional, à retribuição que vinha auferindo por causa da substituição.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a 15 dias e como meio mês fracção de tempo igual ou inferior a 15 dias.

4 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 26.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão correctamente preenchido donde constem os seguintes elementos: nome do trabalhador, categoria profissional, número da inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a remuneração base e horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

Cláusula 28.^a

Feriados obrigatórios

São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal do concelho a que pertença a localidade em que o trabalho é prestado.

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 30.^a

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 30.^a, e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 30.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, os períodos de férias seguintes:

- a) No ano da admissão, quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis;
- b) Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após decurso de seis meses completos de serviço efectivo, tendo a duração de 22 dias úteis;
- c) Nos anos seguintes, o período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos das 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.

3 — A época de férias deverá ser escolhida por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Não se verificando o acordo a que se refere o número anterior, será a época de férias escolhida pela entidade patronal, que não a poderá fazer recair antes de 1 de Maio nem depois de 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos.

7 — A entidade patronal deverá organizar, ouvindo os delegados sindicais, a apresentar aos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, um plano de férias definitivo.

Cláusula 31.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar por imposição serão concedidas, no ano da incorporação e antes desta ter lugar, as férias a que legalmente têm direito. Sendo impossível esse gozo, receberá o trabalhador o valor patrimonial correspondente, calculado nos termos desta convenção.

2 — Para os efeitos do número anterior, deverão considerar-se as férias vencidas (se ainda não gozadas) e as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano da suspensão.

Cláusula 32.^a

Férias e doença

Em caso de impossibilidade de gozo de férias por doença ou acidente de trabalho durante o ano civil em que deveriam ser gozadas, e até 30 de Abril do ano

seguinte, o trabalhador não perderá o direito a essas férias, se as puder gozar no ano seguinte, mas só neste ano, em acumulação ou não com as férias desse ano.

Cláusula 33.^a

Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores antes do início das férias, a retribuição correspondente ao período de férias que não pode ser inferior ao que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 34.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer das formas admitidas pela presente convenção, o trabalhador (ou seus herdeiros, na hipótese da caducidade por morte daquele) terá direito a receber da entidade patronal uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato (assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras).

2 — As importâncias a que o trabalhador ou os seus herdeiros têm direito, em virtude do regime estabelecido nesta cláusula, serão pagas de harmonia com o disposto no n.º 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 35.^a

Indemnização por férias não gozadas

1 — Se a entidade patronal, por motivo que lhe for imputável, deixar de cumprir as suas obrigações relativas à concessão de férias, constitui-se na obrigação de indemnizar o trabalhador ou os seus herdeiros, pagando-lhes o triplo do valor em dívida.

2 — No caso de, até dois meses após a incorporação no serviço militar, não ser pago ao trabalhador o valor patrimonial previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 31.^a, e só neste caso, obriga-se a entidade patronal a pagar ao trabalhador o triplo do valor em dívida.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 36.^a

Definição

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausências inferiores, os seus tempos serão adicionados e contarão como faltas na medida em que perfaçam um dia de trabalho.

Cláusula 37.^a

Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas, se possível, no próprio dia em que ocorrerem e no primeiro período de trabalho, com ressalva daquelas de que o trabalhador tenha prévio conhecimento, caso em que deve avisar previamente, logo que tal conhecimento se verifique.

3 — Exceptuam-se deste regime as situações de força maior claramente impossibilitadoras do cumprimento do estabelecido nas alíneas c) e e) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser justificadas, respectivamente, dentro de quarenta e oito horas após a sua verificação e com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal e bem assim as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais para as quais haja sido convocado, de forma expressa, por entidades públicas;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em cargos sindicais, instituições da segurança social ou em quaisquer outros cargos em que legalmente representem os trabalhadores;
- e) Casamento do trabalhador, durante 11 dias úteis;
- f) Até 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, ou seja, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados;
- g) Até dois dias consecutivos, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, parente ou afim do 2.º grau da linha colateral e outros de linha recta em 1.º grau, ou seja, avós, bisavós, bisnetos, irmãos e cunhados;
- h) Parto de mulher com quem o trabalhador viva como marido e mulher, durante cinco dias;
- i) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, durante a véspera do mesmo e no próprio dia;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

k) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia, acrescido do tempo que por prescrição médica for indicado como imprescindível para recuperação.

2 — Serão obrigatoriamente justificadas perante a entidade patronal as faltas dadas pelos trabalhadores para tratar de assuntos inadiáveis da sua vida particular e que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 anterior serão consideradas justificadas após a recepção pela entidade patronal de um ofício comprovativo enviado pelo organismo respectivo. Relativamente a todas as demais previstas nas restantes alíneas, a entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir do trabalhador prova de veracidade dos factos alegados para justificação da falta, considerando-se tacitamente justificadas se dentro desse prazo o trabalhador não for solicitado para tal.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo das alíneas c), quando o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e d) do n.º 1 da cláusula anterior, para além do crédito de horas previstas neste contrato ou na lei.

Cláusula 40.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas injustificadas, independentemente da data da sua ocorrência, dão à entidade patronal direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente ao seu número, ou a descontar no período de férias as faltas injustificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam.

2 — Para efeitos da parte final do número anterior, a opção pertence ao trabalhador, e o desconto processar-se-á à razão de um dia de férias por cada falta injustificada, até ao limite de um terço do período de férias.

3 — A redução do período de férias prevista nos números anteriores não implica qualquer redução na retribuição dos dias de férias a que tiver direito, nem no subsídio de férias que receberá por inteiro.

4 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e, quando reiteradas ou se tiverem consequências graves para a entidade patronal, poderão constituir infracção disciplinar grave, nomeadamente motivo de despedimento com justa causa, nos termos da lei.

Cláusula 41.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, manterá o direito ao lugar

com a categoria e antiguidade, cessando os direitos e deveres das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, com ressalva dos que por esta convenção sejam assegurados para estas situações.

2 — O trabalhador terá direito às regalias referidas no número anterior quando estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado de sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento de rescisão do contrato com justa causa, ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença com trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena maior.

3 — O contrato caducará logo que se torne certa a natureza definitiva do impedimento, sem prejuízo, porém, da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 42.^a

Licenças sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, com indicação do número de dias e do fim a que se destina tal licença.

2 — Os casos em que não houver acordo serão submetidos à decisão conjunta da entidade patronal e do órgão social sindical que legalmente represente os trabalhadores no interior da empresa, quando exista.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta na antiguidade do trabalhador e para todos os efeitos desta derivados, salvo acordo escrito em contrário.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão do mapa de quotização sindical, quando for caso disso.

6 — A utilização de licença para fim diferente daquele para que foi concedida constitui justa causa para despedimento por parte da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 44.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 45.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subseqüentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, devendo, no entanto, ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data da suspensão ou envio de nota de culpa do trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido por escrito, for necessária a sua prorrogação, por um prazo máximo de 10 dias.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizadas e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado até um máximo de 10 dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou em qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores, será considerada nula e abusiva, e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 30 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

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

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

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1, incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 47.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as indicações de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de delegados sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses, após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 46.^a o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 48.^a

Princípios gerais sobre a igualdade

1 — Para efeitos desta convenção nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional ou nível de qualificação não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos apresentado.

SECÇÃO II

Direitos da maternidade e paternidade

Cláusula 49.^a

Maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela, pelo tempo de duração do internamento ou de doença.

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

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração mínima de 20 dias.

Cláusula 50.^a

Licença de paternidade

1 — O pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a).

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos seguintes casos:

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

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da refe-

rida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 51.^a

Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

- a) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
- b) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido ou por prescrição médica, para postos de trabalho que não prejudiquem a sua saúde ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- c) A ser dispensada de prestar trabalho nocturno durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o(a) filho(a) tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

Cláusula 52.^a

Protecção de despedimento

1 — Toda a mulher durante a gravidez, puérpera ou lactante, não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puéperas e lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — A entidade patronal que despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da prevista na lei, no caso de a trabalhadora não preferir a reintegração, bem como uma indemnização no valor dos salários relativos ao período em falta até completar 1 ano após o parto.

SECÇÃO III

Trabalho de menores

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos e sólidos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

Cláusula 54.^a

Exames médicos

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

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores de 18 anos 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 e mental normais.

3 — Os resultados de tal inspecção devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

Cláusula 55.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas, sempre que possível.

2 — O despedimento dos menores sem a observância do processo disciplinar previsto nesta convenção sujeitará a entidade patronal ao pagamento de uma indemnização correspondente ao triplo da prevista na lei, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa, sem prejuízo das retribuições devidas até à data da sentença.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades de valorização sócio-profissional, qualquer que seja a sua função nas empresas.

Cláusula 57.^a

Direitos especiais

1 — Aos trabalhadores-estudantes, para além daqueles que resultarem da lei, são assegurados os seguintes direitos especiais:

- a) Nos dias em que tenham aulas poderão deixar os locais de trabalho até um período máximo de duas horas antes do horário fixado para o início daquelas, consoante a necessidade do trabalhador, sem perda de retribuição ou qualquer outro benefício, sendo, no entanto, lícito à entidade patronal exigir uma justificação da necessidade de ausência concreta;
- b) Têm direito, por causa dos seus estudos, a gozar interpoladamente as suas férias.

2 — É sempre lícito à entidade patronal fazer depender a efectivação de tais direitos do bom aproveitamento e assiduidade escolares do trabalhador-estudante, só sendo de atender, para o efeito, informação prestada, por escrito, pelo estabelecimento de ensino respectivo.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições da segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 59.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, sem diminuição da retribuição.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Higiene e segurança

1 — Para além do cumprimento dos preceitos legais aplicáveis, as entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento individual indispensável ao exercício da profissão, nomeadamente fatos-macacos, batas ou aventais, calçado apropriado, luvas para desinfecções e máscaras em pano, para quando executam trabalho onde há muita poeira, principalmente nos pavilhões fechados, onde se acumulam maiores quantidades de pó.

2 — Em cada instalação existirá um compartimento preparado para funcionar como balneário, sendo obrigatória, no mínimo, a existência de um balde-chuveiro e condições para aquecer a água.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente os Decretos-Leis n.ºs 243/86, de 20 de Agosto, 46 923 e 46 924, ambos de 28 de Março de 1966, e 26/96, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.^a

Quotização

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao sindicato respectivo, até ao dia 10 do mês seguinte a que diga respeito, o montante das quotizações sindicais.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, bem como identificar o sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 62.^a

Transferência da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se à nova entidade patronal, por qualquer título, mantendo-se o direito à mesma categoria, vencimento e demais regalias, inclusive antiguidade.

2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelas obrigações da anterior, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitantes a trabalhadoras cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os fins da presente cláusula deverá a nova entidade patronal, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e, bem assim, de que lhes serão mantidas todas as regalias referidas no n.º 1.

4 — O disposto nesta cláusula, com as adaptações devidas, é aplicável a qualquer situação que, no plano prático ou na realidade jurídica, signifique uma efectiva transmissão de exploração da empresa.

Cláusula 63.^a

Habitação

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com ou sem aviso prévio, este obriga-se a deixar, no termo do contrato, a habitação a ocupar.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador terá o prazo de 30 dias para deixar a habitação.

3 — Nas habitações que forem concedidas aos trabalhadores, as entidades patronais providenciarão pela respectiva higiene e salubridade nas melhores condições possíveis, sendo obrigatório:

- a) Casa de banho com instalações sanitárias e chuveiro;
- b) Água canalizada e electricidade, nas zonas em que houver distribuição domiciliária pública, embora sem encargos para a entidade patronal no que se refere aos consumos respectivos.

Cláusula 64.^a

Direitos adquiridos

As disposições da presente convenção colectiva de trabalho não anulam nem eliminam quaisquer regalias de ordem superior às constantes das suas cláusulas que anteriormente vinham a ser gozadas pelos trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais

Afilhador. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o manejo reprodutivo suinícola, nomeadamente na aplicação de técnicas de indução de cios; em tarefas necessárias à realização de cobrições das reprodutoras, quer por monta natural, quer por inseminação artificial; assiste nos partos e auxilia as reprodutoras e as crias na afilhação até ao desmame; procede ao corte de rabos e de dentes e à vacinação dos leitões. Pode desempenhar outras tarefas relacionadas com o manejo suinícola.

Ajuda. — É o trabalhador que, desde a data da admissão e até atingir 18 anos de idade, desempenha tarefas meramente auxiliares de aprendizagem no âmbito da sua profissionalização, sempre com a supervisão do trabalhador a quem está adstrito.

Apontador. — É o trabalhador que tem por função exclusiva ou predominantemente, registar em mapas adequados, a movimentação dos efectivos da respectiva exploração.

Auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva, no desempenho das respectivas funções, o tratador, o afilhador ou o criador.

Criador. — É o trabalhador que exerce cumulativamente as funções que competem ao afilhador e ao tratador.

Encarregado. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas pela entidade patronal, os diversos trabalhos de suinicultura, orientando os trabalhadores sob as suas ordens, estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra. Esta categoria será obrigatória sempre que numa mesma exploração existam cinco ou mais trabalhadores das categorias previstas na presente convenção, devendo um deles ser promovido a tal categoria.

Tratador de gado. — É o trabalhador que assegura a alimentação dos animais, tendo em conta o programa alimentar definido; efectua a limpeza e desinfeção das instalações e equipamentos; colabora nas tarefas ligadas à higiene e sanidade animal, nomeadamente na aplicação de vacinas; efectua tarefas ligadas ao manejo reprodutivo suinícola, colabora em cargas e descargas de animais e rações.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado	94 500\$00
II	Afilhador Criador Tratador de gado	87 000\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
III	Auxiliar Apontador	70 000\$00
IV	Ajuda	67 000\$00

Lisboa, 28 de Março de 2001.

Pela FPAS — Federação Portuguesa das Associações de Suinicultores:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores representa a ALIS — Associação Livre de Suinicultores e a APS — Associação Portuguesa de Suinicultores na assinatura do texto final da revisão do contrato colectivo de trabalho.

Lisboa, 23 de Julho de 2001. — Pela Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores, *Maria Fernanda Faria*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 25 de Julho de 2001. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Julho de 2001.

Depositado em 13 de Agosto de 2001, a fl. 135 do livro n.º 9, com o n.º 304/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C17/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Q presente CCT obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
- 2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 e terão que ser revistas anualmente.
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 20.^a

Competência das empresas

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho — Definição e fixação

- 1 —
- 2 —

Cláusula 22.^a

Tipos de horários

Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) Horário normal [...]
- b) Horário especial [...]
- c) Horário de turnos em regime de laboração contínua [...]

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 24.^a

Horário especial de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores na base mensal de 2350\$.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

- 1 —
- 2 —

3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1 —
2 —

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 —
2 —

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal

1 —
2 —
3 —

Cláusula 30.^a

Trabalho noturno

1 —
2 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

1 —
2 —
3 —
4 —	Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 4500\$.
5 —
6 —

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

.....

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho noturno

.....

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

.....

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados

.....

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1 —
2 —

Cláusula 38.^a

Feriados

.....

Cláusula 39.^a

Período época de férias

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

.....

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

.....

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 43.^a

**Regime de férias para os trabalhadores regressados
do serviço militar**

.....

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1 —

2 —

3 —

Cláusula 45.^a

Definição de faltas

1 —

2 —

Cláusula 46.^a

Participação de faltas

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 47.^a

Faltas justificadas

1 —

2 —

Cláusula 48.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 —

2 —

Cláusula 49.^a

Consequência das faltas não justificadas

.....

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 —

2 —

3 —

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 —

2 —

Cláusula 65.^a

Trabalho de menores

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 66.^a

Princípio geral

1 —

2 —

- 3 —
 4 —
 5 —

Cláusula 67.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:
 a) Alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos;
 b) Alimentação e alojamento no valor de:
 Pequeno-almoço — 430\$;
 Almoço ou jantar — 1900\$;

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

- 6 —
 7 —
 8 —
 9 —

CAPÍTULO XI

Segurança social e outras regalias sociais

Cláusula 68.^a

Complemento de subsídio de doença

.....

Cláusula 69.^a

Complemento de pensão de reforma

.....

Cláusula 70.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

- 1 —
 2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 635\$ diários, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 81.^a, que atribuirão um subsídio de refeição diário de 425\$.
 3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 —
 2 —

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 73.^a

Princípio geral

- 1 —
 2 —
 3 —

Cláusula 74.^a

Direitos dos delegados sindicais

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 75.^a

Direitos dos delegados sindicais

- 1 —
 2 —

Cláusula 76.^a

Direito de reunião

.....

Cláusula 77.^a

Instalações

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes

Cláusula 78.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 e vigorarão por um período de 12 meses.

Cláusula 80.^a

Reclassificação profissional

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 81.^a

Garantia de manutenção de regalias

.....

Cláusula 82.^a

Pequeníssimas empresas

- 1 —
- a)
- b)

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados salários superiores em 2400\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO I

Condições específicas

.....

ANEXO II

Definição de funções

.....

ANEXO III

Definição de funções — Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Director de serviços ou divisão	176 000\$00
1	Chefe de serviços ou departamento	159 800\$00
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	133 000\$00
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesoureiro	119 900\$00
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas ou outro). Fogoeiro principal Escriturário principal Secretário de direcção	104 500\$00
5	Analista Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Inspector de vendas Motorista-vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	98 000\$00
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte. Motorista de ligeiros Oficial electricista Operador de fritadeira Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas/pinhão e outros frutos secos. Operador de água e esgotos Torrador de frutos secos	90 200\$00
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador qualificado de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a	86 700\$00
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Escriturário de 3. ^a Demonstrador Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista	81 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Preparador de laboratório Servente	77 100\$00
10	Contínuo Embalador Escolhedor	76 400\$00
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Ajudante de escolhedor ou embalador ... Dactilógrafo do 1.º ano Praticante do 1.º ano	67 800\$00
12	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos	67 200\$00

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2001.

Pela ANCIPA — Associação dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Martins.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 3 de Agosto de 2001.

Depositado em 10 de Agosto de 2001, a fl. 135 do livro n.º 9, com o registo n.º 300/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva) em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 —
- 2 — A tabela salarial e a cláusula 34.^a produzem efeitos a 1 de Maio de 2001.
- 3 —

Cláusula 34.^a

Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de 680\$ (€ 3,39) por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 680\$ (€ 3,39).

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá uma verba fixa de 1800\$ (€ 8,98) para cobertura de despesas correntes.

Cláusula 57.^a

Deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas

- 1
e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 6200 contos (€ 30 925,47).
- 2 —

ANEXO II

Condições específicas

Rodoviários

1 —Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço — 430\$ (€ 2,14);
Almoço/jantar — 1800\$ (€ 8,98);
Ceia — 1100\$ (€ 5,49).

- 2 —

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Cales hidráulicas

Grupos	Remuneração	
	Escudos	Euros
I	129 700	646,94
II	105 600	526,73
III	100 500	501,29

Grupos	Remuneração	
	Escudos	Euros
IV	93 400	465,88
V	92 500	461,39
VI	88 300	440,44
VII	87 700	437,45
VIII	83 500	416,5
IX	82 300	410,51
X	76 700	382,58
XI	71 100	354,65
XII	67 200	335,19
XIII	67 000	334,19

Gessos, estafes, cales gordas (vivas)

Grupos	Remuneração	
	Escudos	Euros
I	127 600	636,47
II	106 000	528,73
III	101 000	503,79
IV	95 400	475,85
V	92 700	462,39
VI	89 500	446,42
VII	86 100	429,46
VIII	84 300	420,49
IX	81 600	407,02
X	79 400	396,05
XI	78 100	389,56
XII	75 400	376,09
XIII	73 100	364,62
XIV	72 900	363,62
XV	67 200	335,19
XVI	67 000	334,19

Lisboa, 9 de Julho de 2001.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 11 de Julho de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Julho de 2001. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 31 de Julho de 2001.

Depositado em 10 de Agosto de 2001, a fl. 135 do livro n.º 9, com o n.º 299/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais

de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial e da cláusula 53.^a a partir de 1 de Maio de 2001.

.....

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores em categorias ou classes sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade, de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de € 7,73 (1550\$).

Cláusula 52.^a

Ajudas de custo

1 —

2 —

Pequeno-almoço — € 1,42 (285\$);
Almoço ou jantar — € 8,98 (1800\$);
Dormida com pequeno-almoço — € 24,44 (4900\$);
Diária completa — € 42,40 (8500\$).

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de € 3,39 (680\$) por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

.....

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a € 3,39 (680\$).

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 62.^a

Seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de € 20 949,51 (4 200 000\$), válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

.....

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 65.^a

Princípio geral e revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente CCT são revogadas as seguintes disposições:

1 — Cláusula 1.^a, n.º 1 da cláusula 2.^a, n.º 1 da cláusula 12.^a, cláusula 50.^a, os valores do n.º 2 da cláusula 52.^a, n.ºs 1 e 5 da cláusula 53.^a, n.º 1 da cláusula 62.^a, e anexo II, «Tabela de remunerações de base mínimas», do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000.

ANEXO II

Tabela de remunerações de base mínimas para o sector das cales

Grupos	Categorias	Remuneração em euros	Remunerações em escudos
I-A	Director de serviços	947,72	190 000\$
I-B	Analista de sistemas	831,50	166 700\$
I-C	Chefe de escritório	727,25	145 800\$
II	Chefe de aprovisionamento Chefe de departamento, de divisão ou serviço	702,31	140 800\$
III	Contabilista/técnico oficial de contas		
IV	Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano	671,38	134 600\$
	Chefe de secção		
	Chefe de vendas		
	Guarda-livros		
	Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano	615,02	123 300\$
V-A	Assistente administrativo II Secretário de direcção	562,15	112 700\$
V-B	Assistente administrativo I	551,67	110 600\$
V-C	Inspector de vendas	534,21	107 100\$
VI	Assistente técnico		
	Caixa (a)		
	Primeiro-escriturário	514,26	103 100\$
	Vendedor-prospectador de vendas		
VII	Motorista de pesados	491,81	98 600\$
VIII	Cobrador (a)		
	Motorista de ligeiros	477,35	95 700\$
	Segundo-escriturário		
IX	Ajudante de motorista	436,45	87 500\$
	Terceiro-escriturário		
X	Contínuo		
	Guarda	420,49	84 300\$
	Telefonista		

Grupos	Categorias	Remuneração em euros	Remunerações em escudos
XI	Contínuo (menos de 21 anos) .. Estagiário do 2.º ano	389,56	78 100\$
XII	Estagiário do 1.º ano	363,62	72 900\$
XIII	Trabalhador de limpeza		
	Paquete (b)	246,41	49 400\$

(a) O caixa e o cobrador receberão € 18,95 (3800\$) mensais de abono para falhas.
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais € 6,04 (1210\$).

Lisboa, 12 de Julho de 2001.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
Sindicato dos Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 2001.

Depositado em 10 de Agosto de 2001, a fl. 134 do livro n.º 9, com o n.º 298/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal estabelecido.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando haja necessidade de cumprir prazos de entrega e o cumprimento desses prazos só seja possível mediante o recurso à prestação deste tipo de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes.

3 — O trabalhador não pode recusar-se à prestação do trabalho suplementar, no caso do número anterior, salvo por motivo justificado por escrito.

4 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo manifesta impossibilidade.

Cláusula 17.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, com o limite de duzentas horas por ano, sem prejuízo de estes limites poderem ser excedidos nos casos em que a lei o permite.

2 — Em caso de prestação de trabalho suplementar é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de descanso de onze horas até ao início do período de trabalho normal seguinte.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações —Continente

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de 835\$, por cada dia de trabalho completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação;
- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 9 000 000\$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

2 — Sem prejuízo do horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 28.^a

Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de 1520\$, por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;

- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de 9 000 000\$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;
- e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela segurança social, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que, para isso seja oficializada;
- f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
- g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhes o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
- h) O local do gozo das férias será sempre, durante a deslocação, o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
- i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento do centro regional de segurança social, como tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 37.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de 880\$, desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo de qualquer outra retribuição salarial, nomeadamente subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam integralmente refeições, ou nelas participem com montante não inferior ao valor mencionado no n.º 1, nem os trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 26.^a, 27.^a e 28.^a

4 — O presente subsídio produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 39.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem pre-

juízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e após o parto, durante o tempo necessário, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido e com razões clinicamente comprovadas ou por decisão do médico de trabalho, para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) No caso de a trabalhadora não ter direito ao subsídio da segurança social relativo à maternidade, a entidade patronal suportará o valor correspondente a tal subsídio;
- d) Salvo nos casos em que as férias devem ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa, as trabalhadoras que o desejem poderão gozar as férias a que tenham direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- e) Reduzir em duas horas o trabalho diário para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto. Esta dispensa pode ser, por decisão conjunta, usada pelo pai;
- f) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- g) Dispensa para consultas pré-natais, devendo a trabalhadora grávida obtê-las, sempre que possível, fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — O pai tem os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) Licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:
 - Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - Morte da mãe;
 - Decisão conjunta dos pais;
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora, durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 — Mediante pré-aviso dirigido à entidade patronal, com a antecedência mínima de um mês em relação ao período de ausência pretendido, o pai ou a mãe tra-

balhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Categorias profissionais	Remunerações — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001
0	Analista informático Contabilista Engenheiro IV	135 300\$00
1	Chefe de serviços Engenheiro III Programador informático	126 600\$00
2	Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos Encarregado-geral Engenheiro II Tesoureiro	118 300\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Desenhador principal Engenheiro I Guarda-livros Operador mecanográfico Técnico fabril principal	110 100\$00
4	Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos) Encarregado Escriturário principal Monitor informático/meconográfico Oficial qualificado principal Operador informático Secretário Técnico fabril III Técnico de serviço social	102 200\$00
5	Apontador de 1.ª Caixa Chefe de equipa Desenhador de reclamos luminosos (de três a cinco anos) Enfermeiro Primeiro-escriurário Oficial especializado (mais de qua- tro anos) Oficial qualificado (de dois a qua- tro anos) Operador de máquinas de contabili- dade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Perfurador-verificador/operador de registos de dados de 1.ª Técnico fabril II (mais de três anos)	94 500\$00
6	Apontador de 2.ª Desenhador de reclamos luminosos (até três anos) Segundo-escriurário Fiel de armazém (operador/confe- rente) Motorista de pesados Oficial especializado (de dois a qua- tro anos)	87 100\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações — De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001
6	Oficial qualificado do 1.º ano Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador de telex em língua portuguesa Técnico auxiliar de serviço auxiliar Técnico fabril do 1.º ano Vendedor	87 100\$00
7	Apontador de 3.ª Auxiliar de enfermagem Chefe de cozinha Cobrador Desenhador auxiliar do 2.º ano Escriturário de 3.ª Motorista de ligeiros Oficial especializado do 1.º ano Reprodutor de documentos/arquivista técnico Técnico fabril praticante do 1.º ano Pré-oficial praticante do 1.º ano Pré-oficial qualificado do 1.º ano Telefonista de 1.ª	79 900\$00
8	Cozinheiro Desenhador auxiliar do 1.º ano Pré-oficial especializado do 2.º ano Telefonista de 2.ª	73 000\$00
9	Apontador estagiário do 2.º ano Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Desenhador praticante do 3.º ano Entregador de materiais, produtos e ferramentas Estagiário do 2.º ano Guarda ou vigilante Operador de máquinas de contabilidade estagiário Operador mecanográfico estagiário Perfurador-verificador/operador de registos de dados estagiário Pré-oficial especializado do 1.º ano Profissional semiespecializado	67 800\$00
10	Ajudante de motorista Apontador estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Desenhador praticante do 2.º ano Empregado de refeitório ou cantina Estagiário do 1.º ano Praticante do 3.º ano especializado Profissional semiespecializado de menos de três meses Servente	67 000\$00
11	Desenhador praticante de 1.º ano ... Paquete de 17 anos Praticante de 2.º ano especializado	54 500\$00
12	Paquete de 16 anos Profissional especializado praticante do 1.º ano	54 200\$
13	Especializados aprendizes dos 1.º e 2.º anos	53 700\$

Notas

1 — A presente tabela de remunerações mínimas tem retroactivos a 1 de Janeiro de 2001.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexo em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

3 — O subsídio de refeição entra em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 2001.

4 — A tabela de remunerações mínimas é sem prejuízo do valor do salário mínimo nacional a vigorar no ano 2001.

O presente CCT foi celebrado em 19 de Abril de 2001.

Declaração

1 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector dos fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

2 — As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão da regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector dos fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 19 de Abril de 2001.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmácia, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 2 de Maio de 2001. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria

e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária.

Lisboa, 2 de Maio de 2001. — Pela Direcção Nacional, *Paula Farinha*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 2 de Maio de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Maio de 2001. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
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, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional,
Manuela Monteiro.

Entrado em 1 de Agosto de 2001.

Depositado em 7 de Agosto de 2001, a fl. 134 do livro n.º 9, com o n.º 294/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região de Barcelos se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela organização sindical signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial produz efeitos a 1 de Maio de 2001.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remuneração
1	103 428\$00
2	95 992\$00
3	85 800\$00
4	76 232\$00
5	74 048\$00
6	73 528\$00
7	72 904\$00
8	72 020\$00

Aprendizagem:

Até um ano na situação de pré-aprendiz e aprendiz — 53 600\$;
Praticante — 54 000\$.

Vila Nova de Gaia, 27 de Junho de 2001.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinaturas ilegíveis.)
António Emílio Gomes Gonçalves.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Entrado em 31 de Julho de 2001.

Depositado em 10 de Agosto de 2001, a fl. 135 do livro n.º 9, com o n.º 301/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

.....

Cláusula 2.^a

Vigência

.....

5 — A tabela salarial e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

Retribuições mínimas mensais

.....

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 29,85 (5985\$).

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 2,59 (520\$) por cada dia de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Trabalho fora do local habitual

1 a 3 —
4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — € 49,88 (10 000\$);
Almoço ou jantar — € 11,85 (2375\$);
Dormida com pequeno-almoço — € 26,11 (5250\$).

Os trabalhadores poderão optar por receber das entidades patronais o valor das despesas efectuadas, mediante apresentação dos documentos comprovativos.

5 —

6 —

CAPÍTULO VII

Base XXXI

Diuturnidades

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de € 9,83 (1970\$), até o limite de três.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Euros	Escudos
I	A Director de serviços	657,91	131 900
	B Analista de informática	625,49	125 400
	C Caixa-encarregado	600,05	120 300
	Chefe de escritório		
	Chefe de serviço, de divisão, de departamento		
C	Chefe de compras		
	Chefe de vendas		
	Contabilista		
	Programador		
	Técnico de contas		
	Tesoureiro		

Níveis	Categorias profissionais	Euros	Escudos
II	Caixeiro-chefe de secção Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Programador mecanográfico	561,65	112 600
III	Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção Tradutor Escriturário principal	549,18	110 100
IV	Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Operador de informática Operador de máquinas de contabilidade (com mais de três anos) Operador mecanográfico Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com mais de três anos) Primeiro-caixeiro Prospector de vendas Vendedor	507,78	101 800
V	Ajudante de fiel de armazém Arquivista Conferente Demonstrador Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade (com menos de três anos) Operador de telex em línguas estrangeiras Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com menos de três anos) Segundo-caixeiro Recepcionista	471,36	94 500
VI	Caixa de balcão Escriturário de 3. ^a Operador de telex em língua portuguesa Telefonista Terceiro-caixeiro	458,89	92 000
VII	Contínuo Dactilógrafo do 2. ^o ano Distribuidor Embalador Empregado de limpeza Estagiário do 2. ^o ano Guarda Porteiro Servente de armazém Vigilante	407,52	81 700
VIII	Caixeiro-ajudante dos 1. ^o , 2. ^o e 3. ^o anos Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano	360,13	72 200
IX	Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) Contínuo (menor de 20 anos) Paquete 16/17 anos	346,66	69 500

Lisboa, 31 de Julho de 2001.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECaH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEsc — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 2001.

Depositado em 13 de Agosto de 2001, a fl. 135 do livro n.º 9, com o n.º 303/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 517-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 —

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2001.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferência e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

.....

4 —

a) A um subsídio de 470\$ (€ 2,34) por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1950\$ (€ 9,73);

Alojamento com pequeno-almoço — 7550\$ (€ 37,66).

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.º

Tabela de remunerações

1 —

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4110\$ (€ 20,50) enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 6840\$ (€ 34,12) no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 6270\$ (€ 31,27).

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 —

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 2200\$ (€ 10,97), 3490\$ (€ 17,41) e 6050\$ (€ 30,18), respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 2200\$ (€ 10,97) por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 850\$ (€ 4,24) por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
I-A	Director técnico	155 300\$00 (€ 774,63)
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos Contabilista Técnico oficial de contas	142 600\$00 (€ 708,29)
II	Chefe de secção Guarda-livros Secretário de direcção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Operador de computador	124 300\$00 (€ 620,01)
III	Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos Primeiro-escriurário	111 500\$00 (€ 556,16)
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos Segundo-escriurário Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos	95 300\$00 (€ 475,35)
V	Assistente de consultório até três anos ... Praticante técnico Terceiro-escriurário Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos	83 600\$00 (€ 417,00)
VI	Auxiliar de laboratório Contínuo Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º e do 2.º ano	78 200\$00 (€ 390,06)
VII	Trabalhador de limpeza	73 700\$00 (€ 367,61)

Lisboa, 20 de Março de 2001.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Julho de 2001.

Depositado em 13 de Agosto de 2001, a fl. 135 do livro n.º 9, com o n.º 302/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Casinos e o SPBC — Sind. dos Profissionais da Banca dos Casinos e outros — Alteração salarial e outras.

Entre:

Por uma parte, a Associação Portuguesa de Casinos, com sede na Avenida das Forças Armadas, 2-A, 1.º, D, representada pelo Dr. Mário Assis Ferreira e pelo engenheiro Joel Pais, respectivamente presidente e vogal da direcção;

Por outra parte:

O Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos, representado por José Carlos Sousa Sêrio e por Manuel Ambrósio Martins;

O Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos, representado por Francisco Barbosa Fernando, José António Queiroz de Brito e pelo Dr. Jorge Carvalho;

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, representada por Luís Azinheira;

na sequência das reuniões havidas em 18 de Janeiro e 9 de Fevereiro de 2001, foi acordado rever pela forma seguinte o contrato colectivo de trabalho para a área do jogo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, de 15 de Agosto de 2000:

1.ª

Actualização

1 — As partes acordam na actualização das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária mediante a aplicação de uma taxa de 4% aos valores vigentes em 31 de Dezembro de 2000.

2 — Os valores resultantes da actualização acordada serão arredondados à centena de escudos imediatamente superior, no caso das tabelas salariais, e à meia centena de escudos imediatamente superior, no caso das restantes cláusulas de expressão pecuniária.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a uma actualização mínima de 4%, nos termos do número anterior, face ao vencimento auferido em 31 de Dezembro de 2000.

2.^a

Tabelas salariais

1 — As tabelas salariais passam a ser elaboradas em dois grupos:

- a) Estoril;
- b) Póvoa, Figueira, Espinho, Algarve e Madeira.

2 — As tabelas salariais para o ano de 2001 são as constantes da tabela anexa ao presente acordo como anexo II, que dele faz parte integrante.

3 — Em resultado da aplicação das referidas tabelas, resultam, na concessão da Madeira, acréscimos salariais superiores a 4% para as categorias a seguir especificadas:

- a) Pagador estagiário — 6,5%;
- b) Ficheiro fixo — 9,9%;
- c) Caixa privativo — 4,96%;
- d) Técnico-chefe — 8,22%;
- e) Técnico — 14,69%.

3.^a

Vigência

O presente acordo produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2001 e vigorará até que se verifique a sua denúncia nos termos legais.

4.^a

Tabelas salariais, diuturnidades e abono para falhas

1 — Em resultado do ora acordado, o anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1991, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, de 15 de Agosto de 2000, passa a ter a configuração do anexo II junto ao presente acordo.

2 — As partes acordam ainda, no que se refere à concessão do Estoril, que o sistema de diuturnidades não tem aplicação enquanto a respectiva concessionária aplicar um sistema de remuneração horizontal por escalões, em que a progressão para o primeiro escalão se faça ao fim de 10 anos de serviço efectivo e a progressão para os escalões seguintes se faça adicionalmente por cada 5 anos de serviço efectivo e desde que, cumulativamente, cada escalão represente um acréscimo de retribuição mínima de 4600\$ face ao escalão anterior.

3 — As cláusulas 25.^a e 26.^a do CCT referido no n.º 1 passam a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores que completem ou hajam completado 10 anos de serviço efectivo na empresa nas salas de jogo será atribuída uma diuturnidade no valor de 3900\$.

2 —

3 — No que se refere à concessão do Estoril, o sistema de diuturnidades não terá aplicação enquanto a respectiva concessionária aplicar um sistema de remuneração horizontal por escalões, em que a progressão para

o primeiro escalão se faça ao fim de 10 anos de serviço efectivo e a progressão para os escalões seguintes se faça adicionalmente por cada 5 anos de serviço efectivo e desde que, cumulativamente, cada escalão represente um acréscimo de retribuição mínima de 4600\$ face ao escalão anterior.

Cláusula 26.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores das categorias a seguir indicadas têm direito mensalmente aos seguintes abonos para falhas:

a) Estoril:

- i) Ficheiro fixo — 17 300\$;
- ii) Ficheiro volante — 14 000\$;
- iii) Controlador-chefe de identificação — 5000\$;
- iv) Controlador de identificação — 5000\$;
- v) Caixa privativo — 17 300\$;
- vi) Caixa fixo — 12 500\$;
- vii) Caixa volante — 12 200\$;

b) Póvoa, Figueira, Espinho, Algarve e Madeira:

- i) Ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa privativo, caixa fixo e caixa volante — 8100\$;
- ii) Controlador de identificação (SJT) — 5100\$;
- iii) Caixa fixo (sala de bingo) e caixa volante (sala de bingo) — 5500\$.

2 —

3 —»

4 — É aditada ao CCT referido no n.º 1 a cláusula 26.^a-A, com a seguinte redacção:

«Cláusula 26.^a-A

Tabelas salariais — Madeira

Na concessão da Madeira, as categorias de chefe da sala de máquinas e adjunto do chefe da sala de máquinas passam a ter acréscimos percentuais de vencimento, respectivamente, de 20% e 18% sobre o vencimento de caixa fixo. Transitoriamente, as categorias de chefe de sala e adjunto do chefe de sala (jogos tradicionais) continuam a ter um acréscimo percentual de vencimento, respectivamente, de 55% e 18% sobre o vencimento de pagador, devendo estes acréscimos ser objecto de uma progressão gradual de forma que, em 3 anos, sejam iguais ao acréscimo percentual previsto no CCT para as restantes concessões.»

5.^a

Refeições

É aditada ao contrato colectivo de trabalho a cláusula 31.^a-A, com a seguinte redacção:

«Cláusula 31.^a-A

Refeições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo têm direito ao fornecimento das refeições que ocorram dentro do tempo de trabalho ou de permanência na empresa.

2 — Em vez do fornecimento em espécie, o trabalhador pode optar por receber um subsídio de alimentação de montante igual ao praticado para os trabalhadores de hotelaria da empresa.

3 — Tal opção pode ser alterada por motivos fundamentados e desde que comunicada à entidade patronal até dia 25 do mês anterior, tornando-se neste caso a alteração efectiva a partir do início do mês seguinte.

4 — Os n.ºs 2 e 3 não são aplicáveis no Casino do Estoril.

5 — No Casino da Madeira os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$, por cada dia efectivo de serviço, não se aplicando, em relação a esta concessão, os números anteriores desta cláusula.»

Tabelas salariais — 2001

Categoria	Estoril	Póvoa, Figueira, Espinho, Algarve e Madeira
Sala de jogos tradicionais		
Chefe de sala	(a)	(g), (n)
Adjunto de chefe de sala	(b)	(h), (o)
Chefe de banca	161 200\$00	97 000\$00
Fiscal de banca	142 500\$00	97 000\$00
Pagador	137 300\$00	92 100\$00
Pagador estagiário	102 000\$00	78 500\$00
Ficheiro fixo	187 200\$00	91 000\$00
Ficheiro volante	129 000\$00	82 500\$00
Controlador-chefe de identificação	161 200\$00	—
Controlador de identificação	137 300\$00	90 300\$00
Contínuo/porteiro	—	81 600\$00
Porteiro	135 200\$00	—
Contínuo	124 800\$00	—
Sala de máquinas		
Chefe de sala	(c)	(i), (p)
Adjunto de chefe de sala	(d)	(j), (q)
Fiscal	192 400\$00	109 700\$00
Caixa privativo	187 200\$00	101 400\$00
Caixa fixo	161 200\$00	94 100\$00
Caixa volante	161 200\$00	90 300\$00
Contínuo/porteiro	135 200\$00	85 300\$00
Contínuo/porteiro do 1.º ano	113 400\$00	—
Técnico-chefe	—	113 100\$00
Técnico	—	112 400\$00
Técnico-ajudante	—	81 700\$00
Técnico-ajudante do 1.º ano	—	68 600\$00
Sala de bingo		
Chefe de sala	(e)	(l)
Adjunto de chefe de sala	(f)	(m)
Caixa fixo	150 500\$00	93 800\$00
Caixa volante	139 000\$00	81 600\$00
Contínuo/porteiro	123 200\$00	72 000\$00

Suplementos de chefia

Estoril

- (a) 100 % sobre o vencimento de pagador.
 (b) 30 % sobre o vencimento de pagador.
 (c) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.
 (d) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.
 (e) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.
 (f) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Póvoa, Figueira, Espinho, Algarve

- (g) 75 % sobre o vencimento de pagador.
 (h) 30 % sobre o vencimento de pagador.
 (i) 20 % sobre o vencimento de caixa fixo.
 (j) 18 % sobre o vencimento de caixa fixo.
 (l) 25 % sobre o vencimento de caixa fixo.
 (m) 15 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Madeira

- (n) 55 % sobre o vencimento de pagador.
 (o) 18 % sobre o vencimento de pagador.
 (p) 20 % sobre o vencimento de caixa fixo.

Lisboa, 15 de Abril de 2001.

Pela Associação Portuguesa de Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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.

Lisboa, 15 de Abril de 2001. — Pelo Secretariado:
 (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Agosto de 2001.

Depositado em 7 de Agosto de 2001, a fl. 134 do livro n.º 9, com o n.º 29/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

AE entre a Carnegie Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Acta final

Entre a sociedade financeira abaixo signatária, por um lado, e, por outro, o sindicato também abaixo signatário foi acordado:

1) Outorgar o presente acordo de empresa, nos exactos termos do texto em anexo, que vai ser assinado pelas partes, o qual:

- a) Faz parte integrante desta acta;
 b) Vai ser enviado para depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

2) Mais acordaram que:

- a) Terão efeitos desde 1 de Agosto de 2001 a tabela salarial e todas as demais prestações pecuniárias decorrentes deste acordo de empresa;
 b) As cláusulas com expressão pecuniária são arredondadas e têm os seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 89.º — 25 000 000\$;

Subsídio de almoço, cláusula 60.ª, n.º 1 — 1460\$, por dia;

Indemnização por morte/acidente em viagem,
cláusula 85.^a, n.º 1 — 25 000 000\$.

Lisboa, 2 de Julho de 2001.

Pela Carnegie Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:
(Assinaturas ilegíveis.)

TÍTULO I

Âmbito de aplicação

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga a instituição e o sindicato que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da instituição

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, a instituição está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço,

actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

- b) Prestar ao SNTQB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 — É vedado à instituição:

- 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 de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover o trabalhador ou reduzir a respectiva retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita a instituição às sanções previstas na lei.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com a legislação portuguesa e;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 5.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções

desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou mediante autorização deste, pelo advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na 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 6.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instituições sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 7.^a

Arbitragem

A instituição outorgante e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Actividade sindical nas instituições

Cláusula 9.^a

Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical na instituição signatária do presente acordo, nos termos previstos na lei.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 10.^a

Condições do local de trabalho

Nos termos previstos na lei, a instituição 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 evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 11.^a

Medicina do trabalho

A instituição é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Estatuto funcional

Cláusula 12.^a

Garantia do exercício de funções

Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores da instituição signatária correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em dois grupos:

- a) Grupo A — categorias de direcção;
- b) Grupo B — categorias especializadas.

2 — Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 — No grupo B são definidas áreas funcionais em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que integram.

Cláusula 14.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser, na medida do possível, enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais

Cláusula 15.^a

Carreira profissional, promoções e progressões

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á, cumulativamente, na capacidade de adequação nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação de desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e estão sujeitas a aprovação superior.

Cláusula 16.^a

Aconselhamento e avaliação

A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data de admissão.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Mobilidade e equivalência de funções

A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicional pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

CAPÍTULO I

Formação profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 19.^a

Formação

1 — Cabe à entidade empregadora 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 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 20.^a

Competência da instituição

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar ao SNQTB, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

Sempre que a lei expressamente permita e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados contratos de trabalho a tempo parcial, os quais serão celebrados por escrito, deles devendo constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 24.^a

Horário de trabalho e intervalo para descanso

1 — O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.

2 — O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

Cláusula 25.^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 instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição 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 instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

7 — Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis, os seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se consideram atendíveis.

8 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no n.º 6 os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

9 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

10 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

11 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 26.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — A instituição deverá possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Horários de trabalho flexíveis

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações e condições legalmente previstas, nomeadamente nas situações de exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização.

2 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

3 — No caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, seja por decurso do respectivo prazo, seja por determinação unilateral da entidade empregadora, não poderá ser diminuída a retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

1.º

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios, os seguintes dias do ano:

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 Entrudo e o 24 de Dezembro.

Cláusula 31.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um período adicional de férias equivalente a um dia útil por cada quatro meses completos de serviço, calculado com base no trabalho prestado entre 1 de Maio de cada ano e 30 de Abril do ano seguinte.

2 — Para determinação dos meses completos de serviço considerar-se-ão todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho, bem como os dias em que não foi prestado trabalho por motivo devidamente justificado.

Cláusula 32.^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 instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 33.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas de forma interpolada, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 34.^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 instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 32.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 32.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 35.^a

Mapa de férias

A instituição afixará no local de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 36.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será 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 37.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo,

podendo a instituição 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 não lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença, e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição 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, serão 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 terá 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 ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

Cláusula 38.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão 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 de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendem gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendem gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 39.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 40.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

2.º

Faltas

Cláusula 41.^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 42.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) 5 dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de 30 dias, por nascimento de filhos;
- c) 5 dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) 2 dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia por cada doação;

- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB ou em instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a instituição exigir prova do facto;
- i) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas g) e h) do n.º 2, 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.

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

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição 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 44.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar

trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber da instituição de segurança social em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

Cláusula 46.^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, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3.º

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 47.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 69.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 48.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 49.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá que regressar no dia imediato ao da alta.

2 — 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.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

4 — O trabalhador retomarará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

4.º

Licença sem retribuição

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos IV e V, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 63.^a

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Remuneração e contribuições

SECÇÃO I

Retribuição, complementos e abonos

Cláusula 51.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição, aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social, com excepção do subsídio de almoço.

3 — Para os efeitos deste acordo considera-se ilíquido o valor de todas as prestações nele estabelecidas.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, 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

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 e *n* o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal.

Cláusula 54.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá 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 de admissão, o trabalhador terá 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 56.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 53.^a, sendo fixada a partir do nível retributivo

definida no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

Cláusula 57.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 58.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 50 %, ou seja, 150 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 75 %, ou seja, 175 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) A primeira hora, a retribuição/hora acrescida de 87,5 %, ou seja, 187,5 %;
- b) A segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora acrescida de 118,75 %, ou seja, 218,75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no n.º 1 da cláusula 60.^a

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R_{hn}* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R_{hn}* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 60.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 59.^a

Remuneração de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 60.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores, é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 1460\$, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado de despesas que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 61.^a

Prémio anual

A entidade empregadora pode, anualmente, atribuir um prémio aos trabalhadores que demonstrarem um bom serviço tal como consubstanciado na avaliação de desempenho a que se refere a cláusula 16.^a

Cláusula 62.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina sem chumbo 98, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento, de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, dentro de critérios e limites de razoabilidade.

4 — Para além do previsto no anterior n.º 3, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraor-

dinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 — A pedido do trabalhador poderão ser adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

6 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

SECÇÃO II

Contribuições

Cláusula 63.^a

Quotização sindical

1 — A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao SNTQB e remetê-los-ão ao mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição, 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 só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao SNQTB, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 64.^a

Assistência médica

1 — A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social do SNQTB (SAMS/quadros), para os sócios deste Sindicato, nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS/quadros é uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, gerida pelo SNQTB, e proporciona aos seus beneficiá-

rios protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter social mediante participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/quadros:

- a) A cargo da instituição signatária — $6,25 \% \times S$;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo ou pensionistas — $1,25 \% \times S$.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) S , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 51.^a, o valor da mensalidade ou da doença ou invalidez estabelecida na cláusula 80.^a e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 83.^a, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.^o mês;
- b) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/quadros até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repressão verbal.

Cláusula 66.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a instituição 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 — Se o trabalhador for representante sindical será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

3 — 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 dili-

gências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A instituição, 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.

5 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 do total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB, que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

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 de inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 68.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia

útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser elidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer 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 69.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

Cláusula 70.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 71.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 72.^a

Execução da sanção

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 pres-

tação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 73.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao SNQTB nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 74.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) 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 de trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) 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 mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam 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 75.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 67.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 67.^a

Cláusula 76.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;
 - II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
 - III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
 - IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25, ou mais de 25 anos de serviço;
- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 % relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

Cláusula 77.^a

Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 67.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

Cláusula 78.^a

Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo fundo de pensões instituído pela entidade empregadora e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela instituição signatária do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 81.^a

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das respon-

sabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

Cláusula 79.^a

Fundo de pensões

1 — A instituição será, para todos os efeitos, solidariamente responsável com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

2 — A instituição deverá obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 — A instituição deverá ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

Cláusula 80.^a

Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, têm direito, num período intercalar, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores decorrentes da aplicação do anexo V, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo IV qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo V, cada uma das percentagens nele previstas como relativas à retribuição mensal efectiva auferidas pelo trabalhador.

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;

- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 60.^a

4 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, será devida na proporção do tempo de serviço prestado à instituição signatária e calculada com base na retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador ou pensionista.

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

6 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá da aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

7 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo III, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

Cláusula 81.^a

Tempo prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 80.^a será contado, para efeitos de aplicação dos anexos IV e V, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado na instituição signatária, em condições de reciprocidade.

Cláusula 82.^a

Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar

trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer nesse sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 44.^a, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para complementar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 83.^a

Sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VI, para cada um dos níveis, à retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou de velhice, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 54.^a

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á

segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VI não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula, aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entre tanto constituídas.

Cláusula 84.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador da instituição signatária do presente acordo, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral da segurança social, ou outro regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela instituição, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, será calculado com base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 82.^a

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 81.^a

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste acordo, actualizada segundo as regras do mesmo regime.

6 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 78.^a, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados à instituição signatária caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

CAPÍTULO II

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 85.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho

beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no montante de 25 000 000\$.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 87.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 88.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere abono de família até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 89.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual a 25 000 000\$ a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO III

Maternidade e paternidade

Cláusula 90.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito às licenças, dispensas e demais direitos inerentes à protecção da maternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por maternidade.

2 — 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.

3 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

4 — 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.

5 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente nas férias, na antiguidade e na retribuição.

Cláusula 91.^a

Desempenho de tarefas no período de maternidade

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm o direito de, durante a gravidez e até três meses após

o parto, não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 92.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

2 — O anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 — Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- a) Encerramento temporário do estabelecimento;
- b) Encerramento definitivo do estabelecimento;
- c) Transmissão de estabelecimento;
- d) Mobilidade pessoal;
- e) Critérios de progressão na carreira profissional;
- f) Direitos sindicais.

Cláusula 93.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como com-

preendida na cláusula 1.^a, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

ANEXO I

Categorias profissionais

Cláusula 13.^a

Director-geral, director-geral-adjunto, director-adjunto e subdirector. — São classificados no grupo A — categorias de direcção; os trabalhadores nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Técnico de grau I. — O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

Técnico de grau II. — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

Técnico de grau III. — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

Técnico do grau IV. — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

Chefe de secção. — São classificados no grupo B — categorias especializadas da área operativa/administrativa; os trabalhadores nelas integrados programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de uma secção ou sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Secretário. — São classificados no grupo B — categorias especializadas da área operativa/administrativa; os trabalhadores nelas integrados, adstritos ao concelho de administração ou à direcção, executam trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redigem e dactilografam cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas; são capazes de fazer traduções e retroversões; marcam e agendam entrevistas; solicitam pedidos de informação; atendem o telefone e fazem chamadas telefónicas inerentes às suas funções; providenciam pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elaboram actas; recebem, datam e distribuem a correspondência e asseguram ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas, mantêm um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Cláusula 13.^a

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral	18
A	Director	16
A	Director-adjunto	15
B	Técnico de grau I	15
A	Subdirector	14
B	Técnico de grau II	12
B	Técnico de grau III	11
B	Técnico de grau IV	8
B	Chefe de secção	9
B	Secretário	6

ANEXO III

Retribuições mínimas

Cláusula 13.^a

Níveis	Retribuições mínimas
18	500 000\$00
17	450 000\$00
16	375 000\$00
15	360 000\$00
14	350 000\$00
13	342 500\$00
12	332 250\$00
11	260 000\$00
10	225 000\$00
9	205 850\$00
8	186 450\$00
7	173 000\$00
6	164 450\$00

ANEXO IV

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — período intercalar

Cláusula 80.^a

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo V
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo v
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo v
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

ANEXO V

Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível

Cláusula 80.^a

(Percentagem)

Anos	Níveis (*)												
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
2	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
3	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
4	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
5	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
6	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
7	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
8	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
9	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
10	31,98	31,98	31,98	31,97	31,91	31,16	28,60	29,26	30,27	31,24	31,91	30,26	30,22
11	35,37	35,37	35,37	35,37	35,29	34,39	31,32	32,12	33,33	34,49	35,29	33,31	33,27
12	37,92	37,92	37,92	37,91	37,83	36,82	33,36	34,25	35,62	36,93	37,83	35,60	35,55
13	40,47	40,47	40,46	40,46	40,37	39,24	35,40	36,39	37,91	39,37	40,36	37,89	37,83
14	43,01	43,01	43,01	43,01	42,90	41,67	37,44	38,53	40,20	41,80	42,90	40,18	40,12
15	45,56	45,56	45,56	45,55	45,44	44,09	39,48	40,67	42,49	44,24	45,44	42,47	42,40
16	48,11	48,10	48,10	48,10	47,98	46,52	41,52	42,81	44,78	46,68	47,97	44,76	44,68
17	51,50	51,50	51,50	51,49	51,36	49,75	44,24	45,66	47,83	49,93	51,36	47,81	47,73
18	54,05	54,05	54,04	54,04	53,90	52,17	46,28	47,80	50,12	52,36	53,89	50,10	50,01
19	56,60	56,59	56,59	56,59	56,43	54,60	48,32	49,94	52,42	54,80	56,43	52,39	52,29
20	59,14	59,14	59,14	59,13	58,97	57,02	50,36	52,08	54,71	57,24	58,96	54,68	54,58
21	61,69	61,69	61,68	61,68	61,51	59,44	52,40	54,22	57,00	59,67	61,50	56,97	56,86
22	64,24	64,23	64,23	64,22	64,04	61,87	54,43	56,36	59,29	62,11	64,04	59,26	59,14
23	67,63	67,63	67,62	67,62	67,42	65,10	57,15	59,21	62,34	65,36	67,42	62,31	62,19
24	70,18	70,17	70,17	70,16	69,96	67,53	59,19	61,35	64,63	67,79	69,96	64,60	64,47
25	72,72	72,72	72,72	72,71	72,50	69,95	61,23	63,49	66,92	70,23	72,49	66,89	66,75
26	75,27	75,27	75,26	75,26	75,03	72,37	63,27	65,63	69,21	72,67	75,03	69,18	69,04
27	77,82	77,81	77,81	77,80	77,57	74,80	65,31	67,77	71,50	75,10	77,56	71,47	71,32
28	80,36	80,36	80,35	80,35	80,11	77,22	67,35	69,91	73,80	77,54	80,10	73,76	73,60
29	83,76	83,76	83,75	83,74	83,49	80,45	70,07	72,76	76,85	80,79	83,48	76,81	76,65
30	86,31	86,30	86,30	86,29	86,03	82,88	72,11	74,90	79,14	83,23	86,02	79,10	78,93
31	88,85	88,85	88,84	88,84	88,56	85,30	74,15	77,04	81,43	85,66	88,56	81,39	81,22
32	91,40	91,40	91,39	91,38	91,10	87,73	76,19	79,18	83,72	88,10	91,09	83,68	83,50
33	93,95	93,94	93,93	93,93	93,64	90,15	78,23	81,32	86,01	90,54	93,63	85,97	85,78
34	96,49	96,49	96,48	96,47	97,17	92,58	80,27	83,46	88,30	92,97	96,16	88,26	88,07
35	99,89	99,88	99,88	99,87	99,56	95,81	82,99	86,31	91,36	96,22	99,55	91,31	91,11

(*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde a remuneração mensal efectiva.

ANEXO VI

Pensões de sobrevivência

Cláusula 83.^a

(Percentagem)

Nível	A)	B)
18	48,53	44,22
17	48,65	44,43
16	49,82	49,60
15	49,46	47,60
14	48,90	44,68
13	48,00	41,44
12	47,13	39,12
11	48,05	46,03
10	47,79	47,58

(Percentagem)

Nível	A)	B)
9	47,78	47,72
8	47,78	47,73
7	47,65	47,59
6	47,40	47,34

A) Morte de um trabalhador no activo, percentagem sobre a remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

B) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre a pensão auferida.

Lisboa, 2 de Julho de 2001.

Pela Carnegie Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Julho de 2001.

Depositado em 8 de Agosto de 2001, a fl. 134 do livro n.º 9, com o n.º 296/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a INTER-RISCO — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ao ACT para o sector bancário.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a INTER-RISCO — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários acordam entre si na adesão ao acordo colectivo

de trabalho vertical do sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 28, de 29 de Julho de 1998, 45, de 8 de Dezembro de 1999, e 16, de 29 de Abril de 2001.

Lisboa, 3 de Agosto de 2001.

Pela INTER-RISCO — Sociedade de Capital de Risco, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Agosto de 2001.

Depositado em 8 de Agosto de 2001, a fl. 134 do livro n.º 9, com o n.º 297/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II —CORPOS GERENTES

Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU — secretariado regional do Douro Sul — Eleição em 27 de Julho de 2001

Corpos dirigentes

Nome	Bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
César Manuel Alves Chiquelho	3313445	17-4-96	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Ana Maria Bernardo Cardoso Pires	2204720	1-9-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Antónia Ramalho Pereira Montezo	7039119	5-8-87	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
António Carro Santos	3159540	19-1-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Arminda Maria Sequeira Pereira Rodrigues	3319440	26-1-98	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Domília Pereira Trinta	8472376	11-12-96	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Elisa de Fátima Oleirinha Valério Veloso	5517547	13-11-98	Lisboa	Prof. do ensino secundário	QDV
Gustavo Ferreira Teixeira	3702226	25-7-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Hermínio Canelas Correia	6062836	19-9-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Isabel Maria de Almeida Loureiro Rodrigues	2721694	9-6-95	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Lídia Maria Costa Figueiredo	8449660	23-12-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Luís Miguel Correia Friães dos Santos	3438255	9-7-96	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Manuel Monteiro Afonso	3169740	5-2-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria Anésia Rocha Santo Ribeiro	4069481	9-4-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Catarina Pereira Barradas	7324235	3-4-97	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QND
Maria de Fátima Martins Costa Rodrigues	7851604	4-5-99	Lisboa	Educadora de infância	Contratada
Maria Dulce Raio Vargas Felício Soares	7426873	30-4-99	Beja	Educadora de infância	QDV
Maria Dulcília Ribeiro Pereira Encarnação	4005240	5-1-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Emília de Jesus Vicente Cardoso	2858164	2-5-95	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Filomena Rosendo Correia	5189287	24-9-98	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Helena Coutinho dos Santos	10929362	4-11-98	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria João Rodrigues Alves Lavado Dias	7693086	27-9-96	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria Manuela Bárbara Domingos Chaves	4577954	3-9-96	Faro	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Natividade de Jesus Morgado Pereira Chiquelho.	3860896	11-10-95	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Rosa de Almeida Silva Costa	1952007	24-10-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Rosete Vitorina Correia Figueira do Nascimento.	4725991	5-2-98	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Setela Jesus Andrade Cunha Manso	4261453	17-5-99	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Susana Isabel Alves Nunes	9864361	29-2-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Viriato Lusitano Branco Marado	3025683	19-5-95	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Suplentes:					
Joaquina Maria do Rosário Faustino	9512379	17-12-97	Beja	Educadora de infância	E. Part. Coop.
Rui Alexandre Vassalo de Figueiredo	10323549	13-2-96	Santarém	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	Contratado
Sérgio Manuel de Moura Rebelo	10336989	3-1-01	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico e secundário.	Contratado

Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2001, a p. 1997, foram publicados os corpos gerentes do Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE, eleitos em 21 de Janeiro de 2000 para o mandato de três anos.

A respectiva publicação carece de ser corrigida como a seguir se indica:

Assim, na epígrafe, onde se lê «Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação — STAAE, eleitos em 21 de Janeiro de 2000 para o mandato de três anos» deve ler-se «Sind. dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas — STAAE, eleitos em 21 de Janeiro de 2000, para o mandato de três anos».

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da
BRISA — Auto-Estradas de Portu-
gal, S. A. — Eleição em 30 e 31 de Maio de 2001,
para o mandato de dois anos.**

Comissão de Trabalhadores

João Manuel de Almeida Moreira; naturalidade: Lisboa,
São Sebastião da Pedreira; data de nascimento: 17

de Fevereiro de 1941; estado civil: casado; bilhete
de identidade n.º 1071088, de 14 de Fevereiro de
1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa; resi-
dência: Estrada da Rebelva, Vivenda Maria Amélia,
596-2785 São Domingos de Rana.

Carlos Miguel Viegas Vitorino; naturalidade: Barreiro;
data de nascimento: 18 de Outubro de 1966; estado
civil: casado; bilhete de identidade n.º 7368457, de
20 de Outubro de 2000, do Arquivo de Identificação

de Lisboa; residência: Rua do Marquês de Pombal, 51, 2.º, esquerdo, 209-2955 Pinhal Novo.

António Carlos Valente Machado Vieira; naturalidade: Porto, Bonfim; data de nascimento: 31 de Maio de 1960; estado civil: divorciado; bilhete de identidade n.º 3845873, de 27 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto; Residência: Rua da Cidade de Trelazé, 361, 1.º, C, traseiras, 4450 Porto.

Humberto Duarte Ferreira; naturalidade: Enxofões, Cantanhede; data de nascimento: 2 de Junho de 1965; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7426567, de 26 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Coimbra; residência: Quinta da Alçada, lote 13, 3.º, direito, 2410 Leiria.

António Joaquim Barreira Teixeira; naturalidade: Vilar da Maçada, Vila Real; data de nascimento: 15 de Março de 1956; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3465027, de 7 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua de Roque Gameiro, lote 1418, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal.

José Henriques de Carvalho Fernandes; naturalidade: Foz do Douro, Porto; data de nascimento: 20 de Agosto de 1951; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3288646, de 15 de Outubro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa; residência: Rua do Passeio Alegre, 24-A, Alto do Mato, Foz do Douro, 062-4150 Porto.

Nuno da Cruz Pimentel; naturalidade: São Martinho do Bispo; data de nascimento: 2 de Março de 1951; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 2640015, de 15 de Junho de 2001, do Arquivo de Identificação de Coimbra; residência: Rua da Fontinha, 64, Faia, 168-3040 Coimbra.

Subcomissão de Trabalhadores do DEMA

Paulo Fernando Torres Vasconcelos Correia; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 9 de Agosto de 1966; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7386489, de 12 de Abril de 1999, do Arquivo de Lisboa; residência: Avenida do Lidador da Maia, 690, 1.º, direito, traseiras, Águas Santas, 4445 Maia.

Avelino Ferreira Almeida; naturalidade: Ermesinde; data de nascimento: 20 de Maio de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6690554, de 4 de Junho de 2001, do Arquivo do Porto; residência: Travessa de 25 de Abril, 37, 2.º, direito, 309-4445 Porto.

Alfredo Carlos Félix Silva; naturalidade: Cedofeita; data de nascimento: 18 de Dezembro de 1955; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3327130, de 17 de Fevereiro de 1999, do Arquivo do Porto; residência: Rua do Passeio Alegre, 302, 1.º, direito, Foz do Douro, 571-4150 Porto.

Nuno Fernando M. Sousa; naturalidade: Águas Santas, Maia; data de nascimento: 3 de Novembro de 1969; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 8808034, de 19 de Maio de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua de Carolina Micaelis, 255, 3.º, esquerdo, 040-4425 Águas Santas, Maia.

Sílvio Fernando Costa Ferreira; naturalidade: Ermesinde; data de nascimento: 11 de Junho de 1959; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3854333, de 16 de Maio de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Avenida do Comendador Ferreira Matos, 759, 2.º, direito, 4450 Matosinhos.

Subcomissão de Trabalhadores do DEFE

Jacinto Peixoto Araújo; naturalidade: São Torcato, Guimarães; data de nascimento: 26 de Setembro de 1950;

estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3738444, de 10 de Maio de 2001; residência: Rua de João António de Andrade, 22, 4520 Santa Maria da Feira.

António Fernando Teixeira; naturalidade: Urros, Torre de Moncorvo; data de nascimento: 1 de Dezembro de 1960; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3992488, de 17 de Novembro de 1997, do Arquivo de Aveiro; residência: Vila das Laranjeiras, Bloco 9, 2.º, traseiras, 182-3850 Albergaria-a-Velha.

António Jacinto Jesus Almeida; naturalidade: Válega, Ovar; data de nascimento: 4 de Abril de 1960; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5517758, de 14 de Março de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua dos Irmãos Oliveiras, lote 358, 520-3880 Válega.

Subcomissão de Trabalhadores do DEME

António José Correia Rodrigues; naturalidade: Coimbra, Sé Nova; data de nascimento: 5 de Julho de 1968; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 8113953, de 2 de Maio de 2000 do Arquivo de Coimbra; residência: Rua de 5 de Outubro, 151, rés-do-chão, 3020-31 Coimbra.

António José Dias Alegre; naturalidade: Coimbra, Sé Nova; data de nascimento: 30 de Dezembro de 1966; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 7745949, de 12 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Coimbra; residência: Bairro de Santa Apolónia, lote 134, 2.º, esquerdo, 3020-105 Coimbra.

Carlos Alberto Costa Vieira; naturalidade: Coimbra, Sé Nova; data de nascimento: 17 de Dezembro de 1967; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 8172659, de 27 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Coimbra; residência: Cabeço Grande, 3750-045 Aguada de Cima.

Subcomissão de Trabalhadores do DELE

Ivo Monteiro dos Santos; naturalidade: Leiria; data de nascimento: 24 de Maio de 1973; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10054782, de 21 de Outubro de 1999, do Arquivo de Lisboa; residência: Estrada do Garcia, 113, Engenho, 2430 Marinha Grande.

José António Neves Alves; naturalidade: Fátima; data de nascimento: 1 de Maio de 1973; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10315692, de 15 de Setembro de 1999, do Arquivo de Santarém; residência: Travessa da Azinheira, Edifício H, lote 2.º-A, Rotunda Sul, 2495 Fátima.

Daniel Firme do Carmo Santos; naturalidade: Angola; data de nascimento: 5 de Abril de 1971; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 9976184, de 7 de Julho de 2000, do Arquivo de Santarém; residência: Cumieira, Espi, 2490 Ourém.

Subcomissão de Trabalhadores do DECA

Manuel Areias Espadinha Gonçalves; naturalidade: Ponte de Sôr; data de nascimento: 9 de Maio de 1962; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6078196, de 30 de Setembro de 2001, do Arquivo de Santarém; residência: Terra Santa, Perofilho, 2805 Várzea, Santarém.

Ermida Nazaré Rosário; naturalidade: Moçambique; data de nascimento: 10 de Janeiro de 1964; estado civil: casada; bilhete de identidade n.º 7794126, de 3 de Outubro de 1997, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua do 1.º de Maio, lote 5, 2.º, esquerdo, Bairro do Cativo, 2695-200 Santa Iria de Azóia.

Carlos Manuel Martins Sousa; naturalidade: Lisboa, Santo Estêvão; data de nascimento: 26 de Abril de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6262342, de 7 de Março de 2001, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua de Manuel Joaquim Alves Dinis, 1, 1.º, Vila Nova da Rainha.

Manuel Fernando Pereira Carona; naturalidade: Amadora; data de nascimento: 24 de Agosto de 1958; estado civil: divorciado; bilhete de identidade n.º 6010757, de 24 de Agosto de 1958, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua de Adriano Correia de Oliveira, 11, 1.º esquerdo, 2685 Vale Figueira.

Carlos Manuel Leal Valadas; naturalidade: Lisboa; data de nascimento: 21 de Setembro de 1954; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10355172, de 12 de Maio de 2001, do Arquivo de Lisboa; residência: Praceta de António Montês, 8, 6.º esquerdo, 2500-112 Caldas da Rainha.

Subcomissão de Trabalhadores do DELO

Maria Teresa Henriques; naturalidade: Santa Justa, Lisboa; data de nascimento: 1 de Dezembro de 1968; estado civil: casada; bilhete de identidade n.º 6933728, de 4 de Agosto de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Quinta de São João, lote 40, 2665-314 Milharado.

Hélder Manuel Gomes Santos; naturalidade: Carnide, Lisboa; data de nascimento: 3 de Junho de 1962; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6600039, de 8 de Maio de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Estrada da Arruda, lote O, 1.º F, 2615 Alverca.

Alexandre Manuel Pinheiro Sardoeira; naturalidade: São Gonçalo, Amarante; data de nascimento: 20 de Março de 1972; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 9904991, de 2 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua de Amália Rodrigues, 16, 1.º, esquerdo, 2780 Paço de Arcos.

Subcomissão de Trabalhadores do DECE

Gaspar Luís Torres Matias; naturalidade: São Jorge de Arroios, Lisboa; data de nascimento: 2 de Abril de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6235678, de 15 de Maio de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Praceta de Gonçalves Zarco, 2, 1.º, esquerdo, 2780-058 Oeiras.

Fernando Manuel Ferrão; naturalidade: Lisboa; data de nascimento: 14 de Setembro de 1955; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 4891270, de 23 de Outubro de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua do Alto, Vivenda Paraíso do Adão, Cobre, 2750-552 Cascais.

João António Lima Pereira; naturalidade: São Julião da Barra, Oeiras; data de nascimento: 24 de Julho de 1973; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10091975, de 13 de Outubro de 2000, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua de Machado dos Santos, 163, rés-do-chão F, Outeiro da Polima, 2785 São Domingos de Rana.

Pedro Barra Fernandes; naturalidade: São Cristóvão e São Lourenço, Lisboa; data de nascimento: 18 de Janeiro de 1976; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 10796082, de 30 de Julho de 1996, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua da Quinta das Palmeiras, 42 Vivenda, 2780-145 Oeiras.

Mário Rui Nunes Pardal; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 26 de Junho de 1963; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 6255449, de 14 de Junho de 1999, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua Nova do Calhariz, 36, 3.º, F, 1300 Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores do DECO

Maria da Graça Brás Loupas; naturalidade: Barreiro; data de nascimento: 21 de Fevereiro de 1972; estado civil: divorciada; bilhete de identidade n.º 9862546, de 11 de Outubro de 1999, do Arquivo de Lisboa; residência: Herdade do Monte Novo, lote 7, rés-do-chão C, 3.ª fase, 2955-010 Pinhal Novo.

João Rosa Pratas Semedo; naturalidade: Crato; data de nascimento: 3 de Maio de 1954; estado civil: divorciado; bilhete de identidade: n.º 5500684, de 12 de Abril de 1998, do Arquivo de Lisboa; residência: Rua de Luanda, 28, 1.º esquerdo, Quinta da Lomba, 2830 Barreiro.

Jorge Manuel Pereira Vaz; naturalidade: Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 7 de Dezembro de 1961; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7574159, de 7 de Abril de 1999, do Arquivo de Setúbal.

Vítor Pascoal Braga; naturalidade: Lisboa; data de nascimento: 4 de Maio de 1958; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 5226407, de 5 de Novembro de 1997, do Arquivo de Setúbal; residência: Rua do Campo da Bola, lote 104, 1.º direito, Brejos de Azeitão, 2925 Azeitão.

Nelson Carlos da Costa Teixeira; naturalidade: Barreiro; data de nascimento: 13 de Julho de 1972; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10157578, de 12 de Setembro de 1999, do Arquivo de Lisboa; residência: Herdade do Monte Novo, lote 11, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo.

Subcomissão de Trabalhadores do DEGA

Nuno Ricardo Carmo Gaspar; naturalidade: São Cristóvão e São Lourenço, Lisboa; data de nascimento: 26 de Junho de 1974; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 10335211, de 9 de Abril de 1996, do Arquivo de Lisboa; residência: Sítio do Pinheiro, Avenida de José Saramago, 7580-206 Alcácer do Sal

Vítor Manuel Ferreira Carvalho Silvestre; naturalidade: Grancinha, Tabuaço; data de nascimento: 9 de Maio de 1968; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 8272267, de 28 de Fevereiro de 2001, do Arquivo de Setúbal; residência: Estrada de Santa Luzia, lote 5, 1.º, 7580 Alcácer do Sal

Emanuel Jorge Brito de Lemos; naturalidade: Luanda, Angola; data de nascimento: 16 de Junho de 1968; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 8125323, de 18 de Maio de 1998, do Arquivo de Lisboa; residência: Estrada do Cabeço, 1, 7540 Santiago do Cacém.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Agosto de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 106/2001, a fl. 38 do livro n.º 1.

Comissão de trabalhadores da Johnson Controls, Assentos de Espuma, L.^{da} — Eleição em 22 de Junho de 2001, para o mandato de 2001-2004.

Coordenador executivo Miguel Rúben Soares Faria, Rua de Eça de Queiroz, lote 5, 3.º, esquerdo, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 11569398, de Portalegre.

António Manuel Gonçalves Branco, Rua de Sousa Larcher, 11, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 7464773, de Portalegre.

Luís Miguel Marchão Roque, Rua do Coito, 14, Fortios, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 10498546, de Portalegre.

Paula Cristina Vintém Marques, Rua de Luís Sousa Gomes, bloco 15, 2.º, frente, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9863869, de Portalegre.

Mário Luís Fonseca Pinho, Rua do Largo do Rossio, 36, Alagoa, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9446391, de Portalegre.

Membros suplentes:

Nuno Miguel da Costa Nozes, Rua dos Pelames, 16, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9899499, de Portalegre.

Joaquim António Martins Henriques, Rua de 5 de Outubro, 116, 2.º, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9783103, de Portalegre.

Adélia Maria Grenho Henriques Realinho, Rua da Avenida da Bela Vista, 31, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 7863600, de Portalegre.

Luísa Maria de Campos Gameiro Mendonça, Rua da Guarda, 6, bloco B, 1811, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 5330979, de Portalegre.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Agosto de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 108, a fl. 38 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores das Construções Metálicas — SOCOMETAL, S. A. — Eleição em 13 de Julho de 2001 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Manuel Jesus Almeida, bilhete de identidade n.º 3989829, de Lisboa, de 13 de Dezembro de 1994.

Fernando Alberto Pinto Soares, bilhete de identidade n.º 7975906, de Lisboa, de 9 de Janeiro de 1996.

António Bernardino Ferreira Coelho, bilhete de identidade n.º 3563177, do Porto, de 3 de Janeiro de 1995.

Alfredo Joaquim Leite Brandão, bilhete de identidade n.º 6674772, de Lisboa, de 10 de Março de 1999.

Felisberto Pereira de Carvalho, bilhete de identidade n.º 6919315, de Lisboa, de 11 de Novembro de 1999.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Agosto de 2001 ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 107, a fl. 38 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Eleição em 19 de Novembro de 2000 para o mandato de dois anos.

António Silva da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 1089615, emitido em Lisboa em 19 de Abril de 1999.

Isabel Constância Nicolas Hernandez, portadora do bilhete de identidade n.º 1162248, emitido em Lisboa em 2 de Março de 1994.

Luís Filipe Oliveira da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 5191156, emitido em Lisboa em 16 de Abril de 1997.

Orlando Jorge da Fonseca Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 9918629, emitido em Lisboa em 7 de Abril de 2000.

Olga Maria Gonçalves de Figueiredo Patraquim, portadora do bilhete de identidade n.º 9552210, emitido em Lisboa em 13 de Fevereiro de 1997.

Sofia da Gloria Veríssimo da Silva Ganhão, portadora do bilhete de identidade n.º 6412933, emitido em Lisboa em 26 de Dezembro de 1997.

Ana Maria Pereira Moreira, portadora do bilhete de identidade n.º 5161046, emitido em Lisboa em 26 de Outubro de 1998.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Agosto de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 104/2001, a fl. 38 do livro n.º 1.

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — C. I. L. — Eleição em 6 de Julho de 2001 para o mandato de 2001-2002.

Efectivos:

Ernesto Simões Ferreira, bilhete de identidade n.º 2198499, de 4 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eugénio Maria Sousa Bernardes, bilhete de identidade n.º 4901482, de 25 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Francisco José Bonacho Lourenço, bilhete de identidade n.º 7814155, de 28 de Abril de 1997, do Arquivo de Identificação de Santarém.

João Carlos Bento Lopes, bilhete de identidade n.º 5394509, de 7 de Janeiro de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim da Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 1974932, de 2 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Carlos Morgadinho Polido, bilhete de identidade n.º 5131467, de 19 de Outubro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel Grossinho Esperto, bilhete de identidade n.º 1307567, de 11 de Julho de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Manuel Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6601247, de 14 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Jerónimo Mota Varela, bilhete de identidade n.º 4862091, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Maria de Fátima Marques Messias, bilhete de identidade n.º 6064945, de 14 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Vitor Manuel Batista Ribeiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 1283078, de 8 de Agosto de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

António Joaquim Afonso, bilhete de identidade n.º 2161408, de 8 de Junho de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Dacilde Maria Rodrigues dos Santos, bilhete de identidade n.º 2203691, de 26 de Abril de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Deolinda Rodrigues Alves, bilhete de identidade n.º 6042521, de 27 de Abril de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Joaquim Henrique Fernandes da Mota, bilhete de identidade n.º 7120119, de 10 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
José António Costa Pereira, bilhete de identidade n.º 2039876, de 2 de Outubro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Augusto Ferreira Soares, bilhete de identidade n.º 2636642, de 28 de Maio de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
José Joaquim Lindesa Martins, bilhete de identidade n.º 1065448, de 15 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação da Amadora.
Maria Ainda Pingo Caldeirão da Silva, bilhete de identidade n.º 1266319, de 2 de Novembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Mário Gomes de Almeida, bilhete de identidade n.º 3553113, de 3 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Pedro Redondo Saraiva, bilhete de identidade n.º 6442627, de 5 de Maio de 1986, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Rogério P. P. Lopes, bilhete de identidade n.º 5043098, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
Vitor Manuel Ramos Baeta, bilhete de identidade n.º 2357554, de 19 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Agosto de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 105/2001, a fl. 38 do livro n.º 1.