

Boletim do Trabalho e Emprego

25

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 21,50

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 25	P. 1763-2018	8-JULHO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1767
Organizações do trabalho	1983
Informação sobre trabalho e emprego	2013

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT para o teletrabalho entre a Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e outras e a Confederação Geral dos Sind. Independentes e outro	1767
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	1771
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Revisão global ...	1790
— CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1816
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1852
— ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L. ^{da} , e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Revisão global	1885
— ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1908
— AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública	1920
— AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	1925
— AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	1955

— AE entre a IOLA — Ind. Óptica, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	1979
— Acordo de adesão entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora ao CCT entre a mesma associação de empregadores e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal	1982

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro	1983
— Sind. Independente dos Agentes de Polícia	1991
— Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — SICOP — Alteração	2002
— FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração	2002
— Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Cancelamento	2002
— Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção — Cancelamento	2003

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Professores da Zona Norte	2003
— FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	2003
— Sind. dos Marinheiros Mercantes de Portugal	2005
— FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	2006

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso, que passa a denominar-se Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda — Alteração	2006
---	------

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A.	2010
— Tabaqueira, S. A.	2010
— Banco Comercial Português, S. A.	2011
— Fábrica de Cerâmica Valadares, S. A.	2011
— PETROGAL, S. A. (Comissão e Subcomissão) — Substituição	2012

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 14 de Junho de 2004	2013
---	------



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT para o teletrabalho entre a Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e outras e a Confederação Geral dos Sind. Independentes e outro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Noção, área e âmbito

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 — O presente CCT é celebrado e obriga, por um lado, a Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão (ACIF), com sede no Largo da Igreja, no Fundão, bem como as entidades patronais nela filiadas, a Santa Casa da Misericórdia do Fundão (SCMF), com sede na Rua da Misericórdia, no Fundão, e, por outro, a Confederação Geral dos Sindicatos Independentes (CGSI), com sede na Avenida do Padre Manuel da Nóbrega, 4, 2.º, em Lisboa, e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações (SITIC), com sede na Rua das Portas de Santo Antão, 117, 2.º, sala E, em Lisboa, bem como os trabalhadores ao serviço daquelas entidades patronais representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — Abrangendo a área geográfica do concelho do Fundão, nos sectores de actividade da indústria, comunicações, comércio e apoio especial.

4 — Estão abrangidos 1075 trabalhadores por conta de outrem, 648 empresas, bem como a Santa Casa da Misericórdia do Fundão.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses.

2 — As disposições relativas a matéria salarial e pecuniária vigorarão pelo prazo de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão, escrita e fundamentada, relativa às matérias que se pretendem alterar.

3 — A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada até 30 dias úteis após a recepção daquela.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5 — O calendário das negociações será fixado na primeira reunião das partes, tendo em conta as matérias a rever.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Princípio geral

O empregador e o trabalhador devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Deveres do empregador

1 — Deveres gerais:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e respectivo agregado familiar;
- Pagar integral e pontualmente a retribuição na forma acordada;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- Possibilitar o exercício dos direitos de participação e representação colectivas;

- Prevenir riscos e doenças profissionais tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, proporcionando-lhe exames médicos periódicos e equipamentos de protecção visual adequados à sua função;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal na sede com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Deveres específicos:

- Dar formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral;
- Proporcionar contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- Observar o horário acordado;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução do trabalho;
- Guardar lealdade ao empregador, incluindo abster-se de acumular, no mesmo horário, a prestação de trabalho com outra actividade.

2 — Deveres específicos:

- Observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados;
- Salvo acordo em contrário, não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho uso diverso ao inerente à realização da prestação de trabalho;
- Guardar a documentação e a informação facultadas ou obtidas na realização da prestação de trabalho.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- Opor-se, por qualquer forma, ao exercício dos direitos do trabalhador, bem como instaurar procedimento disciplinar ou descriminá-lo por causa desse exercício;
- Abster-se de dar ou receber a prestação de trabalho;
- Diminuir a retribuição ou funções;
- Obrigar a adquirir quaisquer bens ou serviços;
- Punir o trabalhador sem lhe conceder o direito de defesa, nos termos e observando os formalismos legais;
- Desrespeitar a privacidade e o descanso do agregado familiar.

CAPÍTULO III

Admissão, formalidades e vicissitudes

Cláusula 8.^a

Admissão

1 — São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão a existência de formação e certificação profissionais, a inexistência de outro emprego, bem como isolamento geográfico ou cultural.

3 — O período experimental é de 90 dias de prestação efectiva de trabalho.

4 — O trabalhador pode, por acordo escrito, passar a prestar serviço em regime de teletrabalho, cuja duração inicial não pode exceder três anos.

5 — A qualquer das partes, nos primeiros 30 dias de execução, é lícito revogar tal acordo, retomando o trabalhador o posto de trabalho anterior.

Cláusula 9.^a

Formalidades

1 — Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:

- a) Identificação da(s) entidade(s) patronal(ais), respectiva sede, poderes e obrigações;
- b) Identificação do trabalhador, domicílio escolhido, categoria, valor e base de cálculo da retribuição;
- c) Modalidade de horário;
- d) Actividade anteriormente desenvolvida bem como a que irá exercer aquando da cessação do teletrabalho;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho, respectiva instalação e encargos de utilização e manutenção;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento, com menção do responsável ao qual deve reportar o trabalhador;
- g) Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falem as menções previstas nas alíneas a) e b).

Cláusula 10.^a

Formação

1 — O empregador deve proporcionar de forma contínua e sustentada ao teletrabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação, desenvolvimento e realização, não podendo este eximir-se à respectiva frequência, salvo motivo de força maior.

2 — O empregador reconhece ao teletrabalhador trinta horas anuais de formação, as quais podem ser acumuladas até ao máximo de dois anos.

3 — O crédito de horas para formação, bem como o dispêndio em deslocações, é considerado como trabalho efectivo para todos os efeitos, incluindo o da retribuição.

Cláusula 11.^a

Horário

1 — A adopção de horário fixo ou diferenciado não pode anteceder nem ultrapassar o período das 8 às 22 horas, devendo contemplar um intervalo de uma hora e dois intercalares de quinze minutos cada.

2 — A carga horária semanal não pode exceder as quarenta horas distribuídas por um máximo de cinco e um mínimo de quatro dias.

3 — Pode ser consagrada a isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuição e subsídios

Cláusula 12.^a

Retribuição e subsídios

1 — A retribuição é constituída por toda e qualquer prestação, fixa ou variável, do empregador ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com a tabela anexa.

2 — A retribuição fixa é constituída pelo vencimento base e anuidades e a variável é composta pelo trabalho suplementar, nocturno e em dia de descanso e feriados.

3 — O empregador deve emitir e entregar em duplicado ao trabalhador o correspondente recibo discriminativo, efectuando os correspondentes descontos obrigatórios.

4 — O empregador deve, no mês imediatamente anterior ao gozo do período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias, proceder ao pagamento do subsídio de férias e, até ao dia 15 de Novembro, do subsídio de Natal no valor da retribuição fixa mensal.

5 — O teletrabalhador tem direito, por cada dia de prestação efectiva de trabalho, a auferir a título de subsídio de alimentação a quantia mínima constante da tabela anexa.

6 — O valor do subsídio de isenção de horário consta do anexo II.

Cláusula 13.^a

Cálculo da retribuição

1 — A retribuição horária é calculada segundo a fórmula $(RM \times 12) / (52 \times N)$, sendo RM o valor da retribuição efectiva e N o período normal de trabalho semanal.

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

3 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte, devendo ser pago o acréscimo de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

4 — Considera-se trabalho suplementar o expressamente ordenado e prestado para além do trabalho normal, devendo ser pago com um acréscimo de 75 %. No período nocturno terá um acréscimo de 100 %.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados será retribuído com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Quer na implementação de medidas quer na qualificação e tramitação processuais aplica-se o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais contemplado no Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Comissão paritária

Cláusula 15.^a

Constituição e funcionamento

1 — Os outorgantes acordam em constituir uma comissão paritária composta por três representantes das associações sindicais e igual número de associações patronais, subscritoras.

2 — Na primeira reunião será apreciado e aprovado o respectivo regulamento.

3 — A convocação e a fixação do objecto da reunião competem a qualquer das partes outorgantes.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 161.^a

Anexos

As categorias funcionais, enquadramentos e retribuições mínimas constam, respectivamente, dos anexos I e II, que fazem parte integrante do presente CCT.

Fundão, 6 de Maio de 2004.

Pela ACICF — Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

Rogério Manuel dos Santos Hilário, presidente da direcção.
Paulo Manuel Nogueira Antunes, director.

Pela Santa Casa da Misericórdia do Fundão:

Manuel Antunes Correia, provedor.
José Saraiva Novo, tesoureiro.

Pela CGSI — Confederação Geral de Sindicatos Independentes:

Graciela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues, coordenadora geral.
António José de Jesus Pombo, coordenador.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

António José de Jesus Pombo, vice-presidente.
Fernando José Geraudes Brazinha, vogal.
António Manuel Neves Matanço, vogal.

ANEXO I

Categorias profissionais

Cláusula 1.^a

Consultor

Âmbito — dirige ou executa programas de estudos e de trabalhos que podem envolver conhecimentos em

mais de um sector de actividade ao nível de região, direcção ou empresa.

Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais da empresa.

Responsabilidade — toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica. Dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível de região, direcção ou empresa.

Cláusula 2.^a

Especialista

Âmbito — participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade ao nível de região, direcção ou empresa.

Autonomia — o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos.

Cláusula 3.^a

Operador

Âmbito — executa ou orienta estudos e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade.

Autonomia — o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas complexos.

Responsabilidade — faz estudos independentes. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores qualificados de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de tarefas.

Fundão, 6 de Maio de 2004.

Pela ACICF — Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

Rogério Manuel dos Santos Hilário, presidente da direcção.
Paulo Manuel Nogueira Antunes, director.

Pela Santa Casa da Misericórdia do Fundão:

Manuel Antunes Correia, provedor.
José Saraiva Novo, tesoureiro.

Pela CGSI — Confederação Geral de Sindicatos Independentes:

Graciela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues, coordenadora geral.
António José de Jesus Pombo, coordenador.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

António José de Jesus Pombo, vice-presidente.
Fernando José Geraudes Brazinha, vogal.
António Manuel Neves Matanço, vogal.

ANEXO II

Grelha salarial

1 — Vencimento base:

Consultor — € 650;
Especialista — € 530;
Operador — € 360.

2 — Anuidade — € 7,50/mês.

3 — Subsídio de alimentação — € 3,50/dia.

4 — Subsídio de isenção de horário — € 100.

Fundão, 6 de Maio de 2004.

Pela ACICF — Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

Rogério Manuel dos Santos Hilário, presidente da direcção.
Paulo Manuel Nogueira Antunes, director.

Pela Santa Casa da Misericórdia do Fundão:

Manuel Antunes Correia, provedor.
José Saraiva Novo, tesoureiro.

Pela CGSI — Confederação Geral de Sindicatos Independentes:

Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues, coordenadora geral.
António José de Jesus Pombo, coordenador.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

António José de Jesus Pombo, vice-presidente.
Fernando José Gerales Brazinha, vogal.
António Manuel Neves Matanço, vogal.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes representa os seguintes sindicatos na assinatura deste contrato colectivo de teletrabalho:

SISE — Sindicato Independente do Sector Energético;
SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações;
MENSIO — Sindicato de Quadros;
SINFB — Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais;
SFRCI — Sindicato Ferroviário da Revisão e Comercial Itinerante;
SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil e Obras Públicas;
SIOFA — Sindicato Independente dos Ferroviários Operacionais e Afins;
SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas;
SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados;
SNPS — Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde.

Fundão, 6 de Maio de 2004. — Pela CGSI, a Coordenadora Geral, *Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 61 do livro n.º 10, com o registo n.º 60/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato aplica-se no concelho de Vila Real.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas, os que se dediquem exclusivamente a avicultura, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração daqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II, os quais, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores e, sendo representados pela associação sindical signatária, não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidas é de cerca de 500 e de cerca de 200, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte pecuniária, deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 4.^a

Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

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

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 5.^a

Forma do contrato

1 — O contrato de trabalho a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal deve, sem carácter obrigatório, ser reduzido a escrito, de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — O contrato de trabalho rural a prazo está sujeito a forma escrita.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a prazo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preferência de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 7.^a

Modalidade do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados sem carácter permanente.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercer funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ainda ser contratados a prazo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4 — a) Considera-se trabalho sazonal o trabalho que se realiza em certa ou certas épocas do ano em virtude do ciclo natural das actividades agrícolas.

b) Os trabalhadores sazonais têm direito a tratamento igual em tudo quanto não for contratado pelas características específicas de carácter sazonal da actividade.

c) As remunerações dos trabalhadores sazonais são estabelecidas entre as partes outorgantes deste contrato, devendo ser acordadas até um mês antes do início do respectivo trabalho sazonal, não podendo ser, em qualquer caso, inferiores às estabelecidas no anexo III deste contrato.

d) Para os efeitos do número anterior, considera-se como trabalho sazonal o seguinte:

Azeitona (podas/descavas) — meses de Dezembro a Fevereiro;

Enxertia — meses de Fevereiro a Abril;

Sulfato — meses de Abril a Agosto;

Vindimas — meses de Setembro e Outubro.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completarem sete meses de trabalho ou 250 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a prazo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação dos produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções nos termos da cláusula 81.^a [alínea f)];
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 45.^a;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 9.^a do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupa, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;

- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;
- c) Respeitar e fazer respeitar dentro dos locais de trabalho, prestando em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e camaradas de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança no trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou acções tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis.

Cláusula 10.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) A entidade patronal, salvo estipulações em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 11.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes na lei geral.

Cláusula 12.^a

Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela outra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nos termos nas cláusulas 46.^a, 47.^a e 48.^a

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas aos trabalhadores e montantes das indemnizações, se as houver.

3 — Para o efeito dos n.ºs 1 e 2 deverá o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 13.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical nos termos da lei geral.

Cláusula 14.^a

Direito de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados nos termos da lei, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 15.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 16.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal, ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

CAPÍTULO V

Admissão

Cláusula 17.^a

Admissão

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

Cláusula 18.^a

Trabalhador permanente

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

2 — Salvo ocorrendo justa causa, findo o período experimental, só poderá ser recusada a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo ser-lhe dado conhecimento, por escrito, do fundamento de causa.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — Entende-se que possa existir renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um

trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 19.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele a quem substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada por escrito ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 20.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a diversidade das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais para além das que constam do anexo II poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e o respectivo enquadramento profissional.

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 21.^a

Quadro de pessoal

A legislação de quadro de pessoal é regulada pela lei vigente.

Cláusula 22.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — O tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho considera-se para todos os efeitos como o de uso e costumes seguidos nas várias regiões.

Cláusula 24.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre as entidades patronais e trabalhadores ou em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

Cláusula 25.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, encarregados de exploração agrícola, guardas de propriedade e florestal e guardas de porta de água, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previstos nas cláusulas 23.^a e 26.^a

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia ou dia e meio de descanso semanal, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial nos seguintes termos: valor de 35% do salário para os tratadores e guardadores de gado e de 20% para os restantes.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo de trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patronal e o respectivo sindicato agrícola.

Cláusula 27.^a

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorrerem motivos poderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso nenhum poderá ser utilizado o trabalho extraordinário como forma de evitar preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte, e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

Cláusula 28.^a

Limite do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Duzentas e quarenta horas por ano.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos poderosos e graves em relação à colheita ou motivo de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo da entidade patronal e do trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 31.^a

Remuneração nos casos de não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — O direito à retribuição em caso de falta justificada por motivos de chuva, cheia ou outros fenómenos climatéricos será regulado por acordo das partes ou por usos e costumes locais atendíveis.

2 — No caso de o trabalhador se apresentar no local de trabalho e não seja possível distribuir-lhe qualquer tarefa por razões climatéricas, terá direito a metade da remuneração correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

3 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis resultantes de acordo das partes ou de usos e costumes locais atendíveis.

4 — No caso de o trabalhador iniciar o trabalho e se o tiver de interromper por razões climatéricas e outra tarefa lhe não for distribuída, terá direito a receber a remuneração total correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

Cláusula 32.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Definição da retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 34.^a

Remunerações de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam das tabelas salariais constantes do anexo III deste contrato.

Cláusula 35.^a

Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir as seguintes deduções:

- a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) Valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até € 5/mês, por horta até € 0,10/m² por ano, por água doméstica até € 0,50/mês e por electricidade, obrigatoriamente de contador individual em cada casa, o montante gasto será na sua totalidade pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador recebe como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

Cláusula 36.^a

Retribuição hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, entende-se como mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal em proporção ao tempo de serviço prestado tanto no ano de ingresso como de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais da previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do início e no ano em que termina a suspensão do contrato por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença ou acidente.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100% nas horas subsequentes em cada dia.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, em dias feriados e nos dias ou meios dias de descanso complementar

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar terá direito, além da remuneração que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado com acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 42.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição num local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanente e deverá o pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês. Para os trabalhadores eventuais sazonais e para os contratados a prazo é que o pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 43.^a

Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada da estabelecida para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

Cláusula 44.^a

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstância do contrato.

Cláusula 45.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais assegurarão transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de

trabalho sejam superiores a 2 km, contados a partir do local de concentração habitual.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado desde que a distância e as condições climáticas o exijam, sobretudo no período do Inverno.

3 — Em relação aos números anteriores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre os empresários agrícolas e os trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Conceito de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 47.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 48.^a

Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção nunca inferior a três meses.

Cláusula 49.^a

Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que um trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerada como tempo de serviço.

4 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 50.^a

Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitam o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, quando efectuada em transporte público;
- b) A alimentação ou ao seu valor.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações a que entidade patronal custeie sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 51.^a

Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações ao pagamento de todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 52.^a

Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e assistência hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 53.^a

Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade laboral e involuntária.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 54.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente através dos superiores hierárquicos do trabalhador ou em quem para o efeito expressamente delegou.

Cláusula 55.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 56.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter qualquer outra consequência para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a suspensão, e pela duração desta.

4 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

5 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só pode ser aplicada precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 60.^a

Cláusula 57.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

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

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos da alínea a) da cláusula 8.^a do presente contrato colectivo;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras representem os trabalhadores;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, e se já então num ou noutro caso o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 58.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes nos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 95.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 93.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 59.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 57.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 60.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação de factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2 — Terá o seguinte formalismo em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção, constante da cláusula 93.^a, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa, constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Envia a carta registada à entidade sindical respectiva contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissões de trabalhadores, estas também receberão uma cópia;
- d) Sobre a data da recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provar os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos os elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou delegado sindical da empresa durante cinco dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção decisão final devidamente fundamentada e com a indicação da penalidade aplicada;
- j) A falta de qualquer formalidade atrás indicada, por culpa imputável à entidade patronal, determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
- k) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- l) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador, constante a nota de culpa, torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 61.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 86.^a

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 62.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

Cláusula 63.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias é de 22 dias úteis.

Cláusula 64.^a

Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado da seguinte forma:

$$\frac{2,5 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias+subsídio de férias+subsídio de Natal) multiplica-se por três.

Cláusula 65.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores rece-

beriam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 87.^a não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 66.^a

Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário das entidades nele referidas.

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

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

Cláusula 68.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias existência imperiosa do funcionamento da empresa deter-

minar o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 69.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 70.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 71.^a

Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos

termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 70.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 73.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 76.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

Cláusula 77.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado noutro dia com significado local.

3 — São feriados facultativos, podendo ser observados:

Terça-feira de Carnaval;
24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior poderá ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 78.^a

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 79.^a

Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que fizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

Cláusula 80.^a

Tipo de falta

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas, até 11 dias úteis consecutivos, por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastras, enteados e irmãos, durante cinco dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante dois dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da improvisação, devidamente comprovada, da autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de segurança social até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;

- d) As faltas previstas nas alíneas i) e j) da cláusula anterior, para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 83.^a

Faltas injustificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 84.^a

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.^a

Cláusula 85.^a

Participação de faltas

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

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

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

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

Cláusula 86.^a

Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por 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.

Cláusula 87.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e a subsídios de férias e de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 89.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer esse tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

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

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 90.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 60.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 92.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos dos trabalhadores:

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

Cláusula 93.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 91.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 95.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 94.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea d) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 95.^a

Indemnizações por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 94.^a terá o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 96.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso pagará à outra parte ou esta poderá cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa um montante igual ao da retribuição correspondente ao pré-aviso em falta.

Cláusula 97.^a

Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho com condições de trabalho e regalias idênticas à que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 120 dias fixados no número anterior 90 deverão ser usados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas por regimes de segurança social, as trabalhadoras têm direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5 será de 30 dias, no máximo.

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

8 — O direito de falta no período de maternidade com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

9 — No caso de nascimentos duplos, o período de licença de maternidade é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

10 — Nos casos em que se verifique incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, morte da mãe ou decisão dos pais, o pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto.

11 — Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, nomeadamente tarefas que impliquem grande esforço físico, posições incómodas, transportes inadequados ou contacto com produtos tóxicos.

12 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sozinha em propriedades ou explorações sem o seu acordo expresse.

Cláusula 99.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozar as férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas na alínea anterior os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova, na sua condição de estudante, da frequência dos cursos, assim como fazer apresentação à entidade patronal da prova do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 100.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de um modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico e aconselhando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 101.^a

Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/91, de 21 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 102.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo do dia.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com inte-

resse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 104.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas deste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representada, a participação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 105.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão da convenção a que respeita a decisão da comissão paritária.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 106.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 107.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalhos anteriores.

Cláusula 108.^a

IRCT revogados

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 6, de 15 de Fevereiro de 1986, 15, de 23 de Abril de 1990, 25, de 8 de Julho de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, 37, de 8 de Outubro de 1997, 28, de 29 de Julho de 1998, 27, de 22 de Julho de 1999, 29, de 8 de Agosto de 2000, 28, de 29 de Julho de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 27, de 22 de Julho de 2003.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Grau I:

Caseiro;
Encarregado de exploração;
Feitor.

Grau II:

Arrozeiro;
Adegueiro;
Auxiliar de veterinário;
Encarregado de sector;
Jardineiro;
Limpador de árvores ou esgalhador;
Mestre lagareiro;
Motosserrista;
Operador de máquinas industriais;
Operador de máquinas agrícolas;
Podador/enxertador;
Resineiro;
Tirador de cortiça e empilhador;
Trabalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícula qualificado;
Trabalhador hortiflorícola/vendedor.

Grau III:

Alimentador de debulhador ou de prensa fixa;
Empador ou arrumador de vinha;
Espalhador de química;
Fiel de armazém agrícola;

Guardador de propriedade ou florestal auxiliar;
Ordenhador;
Prático apícola;
Tirador de cortiça falca ou bóia;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de descasque de madeiras;
Trabalhador hortiflorícola do nível I.

Grau IV:

Ajudante de guardador ou tratador de gado;
Calibrador de ovos;
Caseiro auxiliar;
Trabalhador avícola;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador frutícola;
Trabalhador de salina;
Trabalhador hortiflorícola do nível III;
Trabalhador agrícola indiferenciado.

Grau V:

Trabalhador agrícola auxiliar.

ANEXO II

Categorias profissionais — Definição de funções

Adeguero. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebida alcoólicas.

Ajudante de tratador, guardador de gado. — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda e alimentação e limpeza dos animais e instalações.

Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereal na debulhadora ou de palha para prensa na prensa.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como a sua colheita e armazenamento.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção ou calibração de ovos.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela e executa trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas; pode dirigir ou contratar trabalhadores.

Caseiro auxiliar. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo a confecção das refeições para os trabalhadores dessa propriedade, podendo executar outras tarefas domésticas.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinha, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparação destas, abicando-as.

Encarregado de exploração. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existam outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector de exploração agrícola.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores de exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Guarda de propriedade ou florestal. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e florestas, bem como de todas as culturas.

Guardador, tratador de gado. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Jardineiro. — É o trabalhador que cultiva ou planta árvores, flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados. Planta ou conserva sebes e relvados em campos de futebol, golfe e outros, de forma a permitir a execução dos desportos nas condições exigidas; pode executar arranjos florais artísticos em exteriores.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio portes, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motoserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e abate de árvores.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías

agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Operador de máquinas industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais, escavadoras ou de terraplanagem.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em trabalho de ordenha, quer mecânica quer manual.

Podador/enxertador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa tarefas de poda ou enxertia em vinhas, árvores e arbustos.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalho relacionado com a produção de peixe em viveiros e similares.

Tirador de cortiça anadia e empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça anadia e seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários conducentes à extracção da cortiça falca ou bóia.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que, durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas, sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola indiferenciado. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais.

Trabalhador agrícola auxiliar. — É o trabalhador que devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviário.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha os ovos, trabalhando nas salas de incubação, e colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador hortiflorícola/vendedor. — É o trabalhador que, para além das funções que cabem ao trabalhador hortiflorícola, promove e vende produtos.

Trabalhador hortiflorícola do nível I. — É o trabalhador que executa ao ar livre ou em estufas tarefas relativas à cultura de flores e plantas para comercialização, prepara terras de cultura ou viveiros, cavando-os, adubando-os ou compondo-os adequadamente, espalha sementes ou dispõe bolbos, estacas ou podas, efectua as regas, realiza as transplantações, despontas, desbotoamentos, armações e tratamentos fitossanitários.

Trabalhador hortiflorícola do nível II. — É o trabalhador que auxilia o trabalhador hortiflorícola do nível I, desempenhando as tarefas mais simples e as que envolvam um menor esforço físico.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que, durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a orientação do mestre.

Trabalhador de salina. — É o trabalhador que procede ao juntar do sal nas respectivas salinas, utilizando para efeito o rodo.

ANEXO III

Tabela salarial

Graus	Remuneração (em euros)
I	625
II	556
III	484
IV	466
V	448

a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferirá como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da lei. As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, confissões e categorias profissionais previstas na convenção.

b) Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e acesso a certificado de aptidão profissional será garantido um acréscimo de 10% sobre o vencimento da tabela salarial correspondente à sua categoria profissional.

Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 4,35.

b) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais recebam salários superiores têm direito a um aumento de 5%, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo I.

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,55 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Lisboa, 7 de Junho de 2004.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveira.
António Nuno Oliveira Serra.*

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real, a Direcção:

*Augusto Fernandes Costa.
José Maria Ferreira Pinto.*

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 Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 7 de Junho de 2004. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.

Depositado em 23 de Junho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, com o n.º 63/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional, inscritas na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCTV produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

2 — O período de vigência das tabelas salariais é de um ano. O das demais disposições deste contrato será de dois anos.

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

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

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Para preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a termo que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 16 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20% do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;

- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, abriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 4.^a

Contrato a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

2 — Durante este período, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

4 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 1, de períodos experimentais mais longos, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser no mínimo igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos deste número, a fracção do 1.º ano superior a seis meses calcula-se na base de $\frac{1}{12}$ da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria, nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se, 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre os outros no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

Cláusula 13.^a

Antiguidade e certificado de formação profissionais

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio, ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o

tirocínio ou estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 14.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação de trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- f) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de

tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

- i) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;
- j) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Garantia dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através de entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 63.^a («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.^a («Garantia dos trabalhadores»), referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;
- b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matérias de fabrico e condições de comercialização;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;
- f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;
- h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas, quer nas informações aos superiores hierárquicos;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte:

Das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

Das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluindo o realizado em dia de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não são sujeitas à prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação do trabalho.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, após a execução do trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 9,60 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição

previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal e dá direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere à alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.^a («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

Cláusula 23.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.^a deste contrato («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

Cláusula 25.^a

Transferência individual

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime de transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência, junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Quando, por efeito de transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual Deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificadas com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamentos

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico de delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da denúncia do acordo, nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

Cláusula 29.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 11,90 ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a

Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos»);
- b) Ao pagamento de despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 2,75;

Refeições — € 23,80;

Alojamento — € 30;

Diária completa — € 56,55.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes do 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso, ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento de despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ao determinado pela lei, incluindo o condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Definição da retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) da cláusula 16.^a («Garantias dos trabalhadores»).

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

Cláusula 36.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 8,65 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,50 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que libere o trabalhador por falhas.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

- a) 100% para as horas suplementares diurnas;
- b) 150% para o trabalho prestado do período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

A remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com a antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

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

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

3 — No ano de admissão ou de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento temporário do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 43.^a

Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh — retribuição horária;

Rm — retribuição mensal;

Hs — período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 44.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

Cláusula 45.^a

Descanso semanal

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

2 — Todos os restantes são considerados úteis, com a excepção dos feriados.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46.^a

Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis, a que acrescerão as bonificações constantes do n.º 3, alíneas a), b) e c), do artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

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

3 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 47.^a

Férias dos militares

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, 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.

Cláusula 48.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, 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 gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias, os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos tocais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 50.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 51.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 52.^a

Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.^a a 51.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

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

2 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 56.^a

Participação de faltas

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador,

nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou companheiro, pais, filhos, sogros, padasto, madrasta, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame ou de frequência obrigatória em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 67.^a («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);
- g) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;
- h) Doação de sangue a título gracioso durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, a gozar obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

3 — A entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 58.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;
- c) Dadas nos termos da alínea b) da cláusula 57.^a («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

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

Cláusula 62.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

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

3 — No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, 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.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral nos termos da lei.

4 — Verificando-se a ilicitude ou nulidade do despedimento, efectuado por iniciativa da entidade patronal, o trabalhador poderá, em substituição da sua reintegração, optar por uma indemnização calculada nos seguintes termos:

- a) Um mês de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver menos de três anos de serviço;
- b) Mês e meio de remuneração por cada ano de antiguidade ou fracção, se tiver mais de três anos de serviço;
- c) Se o trabalhador tiver mais de 45 anos de idade e mais de 15 anos de antiguidade na empresa,

à indemnização fixada nas alíneas anteriores acrescerá mais 10% no valor a indemnizar.

5 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador por motivo de justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 64.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;
- c) Faltar durante 14 semanas consecutivas no período de maternidade, podendo 30 dias ser gozados antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;
- d) Faltar até 30 dias no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;
- f) Interromper, para assistência aos filhos, durante um ano após o parto, o trabalho por dois períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e de quaisquer regalias e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- g) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- h) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse

período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

- i) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- j) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

Cláusula 66.^a

Trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3 — Pelo menos uma vez por ano a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 67.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

- a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia, para a frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame; e ainda
- d) Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;
- e) Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

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

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50% das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem à sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente, se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,10.

Cláusula 72.^a

Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 74.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

- a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;
- c) Facultar a todas os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo a pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 75.^a

Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

Cláusula 76.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

- a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para exercício das suas funções;
- b) A formação adequada ao exercício das suas funções;
- c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 77.^a

Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 78.^a

Comissão paritária — Composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do SINDEQ.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar na Ministério do Emprego e da Segurança Social para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo v, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo iv.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 79.^a

Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Chefe de centro de informática. — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento de informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional de novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

Chefe de secção. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da

empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

Gestor de produto. — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua promoção e vendas, acompanhando a sua execução, na âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;
Embalador-encarregado;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);
Encarregado de serviços auxiliares;
Foguetiro-encarregado;
Preparador técnico-encarregado.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado-geral de armazém;
Encarregado-geral de manutenção.

Quadros técnicos

Técnico(a). — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.

Trabalhadores de produção e do controlo

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras dos produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade,

a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de Química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação do material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Embalador(a)/produção. — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção da ampola, cápsulas e moldagem de supositórios), operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Higienizador(a). — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Preparador(a) técnico(a). — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Condições mínimas de admissão — curso geral de Química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador(a) técnico(a) auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e de mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos nas prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica a existência dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outro documento e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as

para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias — primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Distribuidor(a). — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador(a) de armazém. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador(a) de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas, em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

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

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

Cobrador(a). — É o trabalhador que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço e considera-se equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a elaboração de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escrivão(a). — 1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em

livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua os registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas do trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos chefes respectivos.

Categorias — primeiro-escriturário, segundo-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa de escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar no inventário das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de informática. — Opera com máquinas para registo e tratamento automático da informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

Programador(a) de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados,

suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Técnico(a) de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

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

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

Tradutor(a). — É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado(a) de informação médica. — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

Promotor(a) de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

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

Vendedor(a). — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vendedor(a) especializado(a). — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições de admissão — 18 anos de idade.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias — oficial de 1.^a e oficial de 2.^a

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias — oficial e pré-oficial.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

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

Categorias — oficial e pré-oficial.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias — fogueiro de 1.^a e fogueiro de 2.^a

Trabalhadores desenhadores

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamentos das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir à execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador-projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo(a). — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Porteiro(a). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se deverão dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

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

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Encarregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas

para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos discriminados nas requisições.

Categorias — 1.^a e 2.^a

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo, empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico ou o enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Enfermeiro(a). — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensi-

nando os cuidados a ter, não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica a temperatura, o pulso, a respiração, a tensão arterial, o peso e a altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminhando-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios auxiliares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, de forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem ou equivalente.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

Trabalhadores de lavanderia

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomador(a). — É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro, dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico(a) de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureiro(a) de artigos de ortopedia. — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correções respectivas. Cose à máquina ou à mão as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efec-

tua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II Condições de acesso

Acessos	Condições a satisfazer
Trabalhadores de produção e controlo	
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
Trabalhadores caixeiros	
De praticante a caixeiro-ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro.	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de escritório	
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário.	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria. 18 anos ou mais, completar dois anos de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário.	Completar quatro anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência	
De oficial de 2. ^a (metalúrgico) a oficial de 1. ^a	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial.	Completar dois anos de permanência na categoria.

ANEXO III Condições específicas

Trabalhadores de produção e controlo

I — Acesso

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente a preparador técnico de 2.^a e analista de 2.^a, não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão profes-

sional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham exclusivamente as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenham funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas seja, respectivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritórios

I — Classificação profissional

O trabalhador de escritório num departamento do sector administrativo, responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II — Admissão

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalente, com excepção dos contabilistas e tradutora;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

II — Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

Para as profissões de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriado, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

III — Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de supe-

riores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.^a e 2.^a, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro ou despenseiro.

II — Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações certas mínimas/2004 (euros)
I	Director(a) de serviços	1 020
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos	881,50
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	789,50
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) ... Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	772,50

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações certas mínimas/2004 (euros)
V	Encarregado(a) de sector Fogueiro(a) encarregado Preparador(a) técnico encarregado(a) ... Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Delegado(a) de informação médica Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	700,50
VI	Analista de 1. ^a Preparador(a) técnico(a) de 1. ^a Caixa Escriturário(a) de 1. ^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. ^a Educador(a) de infância Enfermeira(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	630,50
VII	Analista de 2. ^a Preparador(a) técnico(a) de 2. ^a Caixeiro(a) de 1. ^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. ^a Electricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogueiro(a) de 1. ^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Despenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. ^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	580
VIII	Embalador(a)-encarregado(a) Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. ^a Escriturário(a) de 3. ^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Electricista (pré-oficial) Fogueiro(a) de 2. ^a Desenhador(a) (menos de três anos) ... Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	525
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos Caixeiro(a) de 3. ^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém com mais de dois anos Operador(a) de máquinas Estagiário(a) o 3. ^o ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) e artigos de ortopedia (menos de um ano)	478

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações certas mínimas/2004 (euros)
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a)-ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	455,50
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	435
XII	Caixeiro(a)-ajudante Paquete	413

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.^a («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos directos:

- O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e o do custo médio da venda do mesmo);
- O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- O da manutenção (nas bases por 100 000 km do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 67,5 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

- O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cm³ e 1300 cm³;
- O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
- O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador será da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.^a («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1, fixado em € 0,35 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á fórmula, para cada € 500 de capital determinável, nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de € 300 — € 60);
Rendimento anual do capital reintegrável (30 % sobre € 200 — € 60);
Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre € 300 — € 56,50);
Total anual — € 177;
Valor a suportar pela empresa — 67,5 % — € 120;
Idem, duodécimo — € 10.

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 67,5 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidente em serviço, da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

ANEXO VI

Utilização esporádica em serviço de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor, obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços;
Chefe de centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;
Chefe de secção de informação médica;
Chefe de secção de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado-geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

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

Caixeiro-encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Foguetiro-encarregado;
Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário da direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador-projectista;
Desenhador-publicitário;
Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5.3 — Profissionais qualificados — produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador-encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Foguetiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureiro de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 41 empresas e 594 trabalhadores.

Porto, 21 de Abril de 2004.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Garcia Braga da Cruz, vice-presidente.
António Barbosa da Silva, director.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Manuel da Silva Pereira, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 21 de Abril de 2004. — Pelo Secretariado, *José Luís Carapinha Rei*.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 61 do livro n.º 10, com o n.º 58/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território português à actividade de comunicação social e obriga as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 34,83 cada uma.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,22; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	675,68	615,51
1	612,34	544,77
2	566,94	515,21
3	545,83	491,99
4	529,99	472,98
5	500,43	451,86
6	471,92	422,30
7	427,58	387,46
8	399,08	377,97
9	379,01	375,85
10	373,74	373,74
11	371,63	371,63
12	369,52	369,52
13	367,41	367,41

1, 2 e 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo I		
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Encarregado de electricista	Electricistas	3
Operador de sistemas de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricistas	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II:		
Caixeiro-encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricistas	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte-finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocompositora directa	Gráficos	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo III:		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-programador de fotocomposição	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.2
Electricista oficial	Electricistas	4.1
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	4.2
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	3
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fotocompositor	Gráficos	5.1
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo de litografia	Gráficos	4.2
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotypista	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Maquetista	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador de litografia	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Prospecor de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cronomista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Teclista monotypista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Zincógrafo fotogravador	Gráficos	4.2
Grupo IV:		
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Delegado de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnicos de desenho	5.1
Dispenseiro	Hotelaria	5.4
Encadernador	Gráficos	5.3
Estereotipador	Gráficos	5.3
Operador de fotocompositora	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo V:		
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Estucador	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Estagiário técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	5.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pedreiro	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	6.1
Teletipista	Telecomunicações	5.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos	Construção civil	5.3
Grupo VI:		
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Auxiliares de estereotipia	Gráficos	
Auxiliares de impressão tipográfica	Gráficos	
Terceiro-caixeiro	Comércio	
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	
Contínuo	Trabalhadores na imprensa	
Copeiro	Hotelaria	
Costureiro	Gráficos	
Empregado de balcão	Hotelaria	
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 1. ^o ano	Gráficos	
Estagiário do 3. ^o ano — composição a frio	Gráficos	
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	
Fundidor de chumbo	Gráficos	
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	
Lubrificador	Metalúrgicos	
Mecânico de automóveis de 3. ^a	Metalúrgicos	
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgicos	
Operador de máquinas de encadernação	Gráficos	
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	Electricistas	
Provista	Gráficos	
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Serralheiro civil de 3. ^a	Metalúrgicos	
Serralheiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	
Telefonista até 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	
Torneiro mecânico de 3. ^a	Metalúrgicos	
Grupo VII:		
Ajudante de estereotipia	Gráficos	
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	
Auxiliar do 4. ^o ano	Gráficos	
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	
Escriturário estagiário do 2. ^o ano	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 2. ^o ano — composição a frio	Gráficos	

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Electricistas	
Serviço de apoio	Gráficos	
Grupo VIII:		
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar do 3.º ano	Gráficos	A-3
Empregado de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1.º ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Expedidor-distribuidor estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operário não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A-3
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Servente	Construção civil	7.2
Grupo IX:		
Ajudante de electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X:		
Ajudante de electricista do 1.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI:		
Aprendiz do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 17 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Escriturário estagiário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XII:		
Aprendiz do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 16 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Praticante do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII:		
Aprendiz dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Nota. — As cláusulas 3.^a a 49.^a, 51.^a a 55.^a e 57.^a a 71.^a, bem como os anexos I a IV, que não foram objecto de alteração na presente revisão, mantêm as redacções actualmente em vigor.

Declaração dos outorgantes

Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 424 empresas e 950 trabalhadores.

Lisboa, 6 de Abril de 2004.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se, em todo o território português, à actividade de edição e impressão e obriga as empresas proprietárias de publicações periódicas de carácter informativo e respectivos parques gráficos filiadas na AIND e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias e altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

Cláusula 2.^a

Vigência e forma de revisão

1 — Este CCTV entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo que a lei estabelece ou venha a estabelecer, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no prazo legal estabelecido.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — As cláusulas pecuniárias têm a duração de 12 meses contados a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As restantes cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor e produzem efeitos a contar do 1.º dia posterior à data do termo da vigência das acordadas neste CCTV.

5 — As negociações tendentes à revisão iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para a apresentação da contraproposta ou contrapostas, que é de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

6 — Este CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da entidade patronal

As entidades patronais devem:

- Proporcionar bom ambiente moral e procurar instalar os trabalhadores de acordo com as normas de segurança e higiene estabelecidas por lei e neste CCTV;
- Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e aos trabalhadores da empresa os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a aplicação deste CCTV;
- Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador e fazer a entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam;
- Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados e também sempre que cesse o contrato de trabalho, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data de emissão e o respectivo vencimento, podendo o certifi-

cado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

- Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- Proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das suas funções.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, entre outros:

- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Cumprir os regulamentos internos das empresas e outras normas ou directrizes respeitantes à disciplina e execução do trabalho, em tudo o que não contrarie o disposto neste CCTV ou prejudique os direitos e garantias dos trabalhadores;
- Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;
- Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- Alterar as condições de trabalho por forma que daí resulte qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria e especialidade profissional, conforme definição constante do anexo III deste CCTV;
- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento, por escrito, excepto se a transferência for para dentro do mesmo concelho e numa distância não superior a 5 km;
- Transferir o trabalhador para outras funções ou turno ou de qualquer modo modificar-lhe o horário de trabalho sem seu prévio consentimento, por escrito;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para for-

necimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada;
- l) Exigir, salvo os casos admitidos por lei, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade patronal, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento previsto nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 6.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção quer em omissão, que violem específicos deveres e garantias decorrentes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos, e respeitadas as disposições correntes das leis em vigor e deste CCTV.

Cláusula 8.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar exerce-se mediante processo escrito, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 9.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as sanções a seguir indicadas:

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

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

3 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 5 dias e em cada ano civil um total de 20 dias.

4 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 10.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ou a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- c) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- d) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;
- e) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer órgão com funções representativas dos trabalhadores;
- f) Ter transmitido ao sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização informações respeitantes ao incumprimento pela entidade patronal das leis do trabalho e deste CCTV;
- g) Ter declarado ou testemunhado em processo disciplinar na empresa ou perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 11.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com o envio da nota de culpa ao trabalhador, por carta registada, dentro do prazo de 30 dias, após verificada a ocorrência ou da suspeita da sua existência.

2 — A nota de culpa terá de conter a descrição circunstanciada dos factos imputáveis ao trabalhador.

3 — Na mesma data a nota será enviada à comissão de trabalhadores da empresa.

4 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador dispõe de seis dias úteis para deduzir, por escrito, a sua defesa, juntando o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requerendo as diligências probatórias que reputa úteis para o esclarecimento da verdade.

5 — No rol não podem constar mais de 10 testemunhas, quer para o trabalhador quer para a entidade patronal, não sendo ouvidas mais de 3 testemunhas sobre cada facto.

6 — Concluídas as diligências probatórias, o processo será entregue, por cópia integral, à comissão de trabalhadores que, no prazo de seis dias úteis, pode juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 20 dias para proferir a decisão, devidamente fundamentada em documento escrito.

8 — A decisão a que se refere o número anterior deve ser comunicada, por cópia, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.^a

Suspensão preventiva

Quando tal se mostre conveniente e a lei permita, para preservação da normalidade das relações de trabalho, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador a quem tenha sido instaurado processo disciplinar, sem que tal implique para o trabalhador a perda de qualquer direito ou regalia, designadamente a retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

Cláusula 13.^a

Garantias da defesa do trabalhador

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias da defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade processual será considerada nula nos termos da lei aplicável e deste CCTV.

Cláusula 14.^a

Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 9.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

2 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCTV e da lei.

3 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados, nos termos gerais de direito.

4 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 15.^a

Regime especial de maternidade

Sem prejuízo dos direitos consignados na lei e no presente contrato para a generalidade dos trabalhado-

res, são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, normal ou prematuro, poder faltar durante 90 dias, sem perda de retribuição, nos termos e com os efeitos previstos na lei;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um ou num período único de duas horas, durante um período de 12 meses após o parto, para a alimentação dos filhos;
- d) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês sem perda de retribuição, desde que ponderadas razões fisiológicas o justifiquem e sejam comprovadas por declaração médica.

Cláusula 16.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedada aos menores a prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, durante o período escolar, a uma redução diária até uma hora no respectivo horário de trabalho, nos dias de aulas e de acordo com as necessidades do horário escolar praticado.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar no fim de cada ano lectivo.

4 — Para usufruir das regalias estabelecidas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deverá concluir com aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento prolongado.

5 — O trabalhador-estudante que não obtiver aproveitamento escolar em dois anos consecutivos ou três interpolados perde definitivamente o direito ao benefício de retribuição e subsídios correspondentes à redução do horário de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante que utilize abusivamente, para fins que não se prendam com os estudos, a flexibilidade de horário de trabalho específico e a sua redução sem perda de retribuição terá os seus direitos suspensos até ao final do ano lectivo, cessando definitivamente tais direitos em caso de reincidência.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 18.^a

Condições de admissão

1 — Compete às entidades patronais contratar os seus trabalhadores com base em critérios que respeitem, designadamente, o disposto neste CCTV.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas as empresas darão preferência aos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os contratados a termo que se candidatem à vaga aberta ou criada.

3 — As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este CCTV são as constantes do anexo IV.

4 — Não é permitido às empresas fixarem a idade máxima de admissão.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV está sujeita a um período experimental de 60 dias consecutivos, durante o qual o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental será, contudo, de 180 dias para os trabalhadores que exercem funções de complexidade técnica cuja aptidão não possa ser apurada em menor período de tempo.

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

4 — O período experimental não tem carácter obrigatório.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando o disposto na cláusula 18.^a

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato que não sejam incompatíveis com as razões que determinaram a sua admissão.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo de serviço prestado.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias e sem prejuízo do estabelecido no anexo IV e na cláusula 18.^a

5 — A entidade patronal deverá dar conhecimento da celebração dos contratos previstos nesta cláusula aos representantes dos trabalhadores na empresa.

Cláusula 21.^a

Contrato de trabalho a termo

Só é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo desde que tenham forma escrita.

Cláusula 22.^a

Categorias, carreiras profissionais e densidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativamente à carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos nos anexos III e IV.

Cláusula 23.^a

Mapas de pessoal

Além dos mapas cuja remessa aos sindicatos é imposta por lei, as empresas obrigam-se a enviar mensalmente aos sindicatos respectivos mapas de quotização sindical.

Cláusula 24.^a

Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador constantes da lei e deste CCTV e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Duração do trabalho

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

2 — A duração máxima do período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

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

Cláusula 26.^a

Intervalo para descanso

O intervalo mínimo para descanso é de trinta minutos, nunca podendo exceder duas horas.

O referido período será fixado de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

5 — Quando o trabalhador, por virtude de trabalho suplementar prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente justificados e comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a 2 dias de folga (descanso semanal) seguidos ou interpolados, fixos ou rotativos, num total de 104 anuais, a estabelecer por acordo com a empresa.

2 — Os trabalhadores que já têm como dias de descanso semanal fixos o sábado e o domingo mantêm este regime, salvo acordo com a entidade patronal para outras situações.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia de 24 de Dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Para efeitos de remuneração de trabalho prestado no domingo de Páscoa aplicar-se-á o disposto no n.º 1 da cláusula 48.^a

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

Os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de 22 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

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

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

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; a marcação de férias em período diferente depende sempre do parecer favorável das entidades mencionadas no número precedente. Em qualquer caso, a entidade patronal deve dar conhecimento ao trabalhador da marcação do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3 desta cláusula.

6 — As empresas deverão facultar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, estejam ou não ao serviço da mesma empresa, o gozo simultâneo das respectivas férias, salvo se os interessados o não desejarem ou em caso de comprovado prejuízo grave para a empresa.

7 — Aos trabalhadores menores de 18 anos deverão ser concedidas férias em simultaneidade com os seus pais ou tutores.

8 — Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão podem as mesmas ser marcadas em data oportuna.

Cláusula 34.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 35.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal

seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se o trabalhador adoecer antes do início das férias ou durante as mesmas, não podendo por esse motivo gozá-las nesse ano, estas serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 37.^a

Acumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam 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 pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 38.^a

Definição

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

2 — Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos completos de trabalho diário.

Cláusula 39.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais, nomeadamente quando convocado por organismos oficiais, ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar, desde que esses factos sejam devidamente comprovados;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos fixados na lei e neste CCTV;
- c) Casamento, durante 15 dias de calendário, por ocasião da celebração;
- d) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, sogros, filhos, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados, durante cinco dias;
- e) Falecimento de avós, bisavós (do próprio ou do cônjuge), netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes afins da linha recta, durante dois dias;
- f) Falecimento de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias;
- h) Prestação de provas de exame ou formação profissional em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, no próprio dia e véspera;
- i) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente por motivo de greves nos transportes normalmente por si utilizados;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) Necessidade de consulta médica urgente, devidamente comprovada, ou que tenha sido marcada pelo médico em consulta anterior, desde que esta não se possa efectuar fora das horas normais de trabalho;
- m) Cumprimento de obrigações inadiáveis que não possam ser tratadas fora do período de trabalho; os pedidos de dispensa deverão ser formulados com razoável antecedência, salvo casos de comprovada urgência.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas à entidade patronal, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — Quando imprevistas, as faltas a justificar serão comunicadas à entidade patronal ou a quem a represente se possível no próprio dia, não podendo ultrapassar as quarenta e oito horas do início da ocorrência, devendo o documento comprovativo ser apresentado nos cinco dias subsequentes ao início da ocorrência.

5 — Nos dias úteis a seguir à apresentação ao serviço ou a seguir à apresentação de justificação escrita, quando para o efeito esta for exigida, a entidade patronal, se considerar injustificada a falta, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador.

6 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição de período de férias, regalias ou subsídios previstos neste contrato.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir em igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3 — Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem a represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Sempre que por faltas justificadas haja lugar ao desconto na retribuição, o valor da retribuição/hora é calculado com base na fórmula prevista na cláusula 45.^a

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

6 — Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — Ao trabalhador podem ser facultadas, a seu pedido, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputáveis, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O trabalhador impedido de prestar serviço por prisão preventiva por acção instaurada pela entidade patronal respectiva, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito à retribuição integral.

3 — Após o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la por escrito, em carta registada, com aviso de recepção, no prazo de 5 dias após ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do contrato. O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe, vencimento e demais regalias que por este CCTV ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídos.

4 — Quando o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noção de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente CCTV ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 44.^a

Classificação de retribuição

1 — Para efeitos deste CCTV entende-se por:

- a) Remuneração de base a prevista no anexo v para cada um dos trabalhadores integrados nos grupos e funções aí mencionados;
- b) Retribuição mínima mensal a remuneração de base acrescida das diuturnidades, para os trabalhadores que as tenham vencido;
- c) Retribuição mensal efectiva a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A remuneração de base;
- b) As diuturnidades, quando existam;
- c) Os subsídios de função porventura atribuídos;
- d) A percentagem correspondente à isenção de horário de trabalho, também quando exista;
- e) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCTV.

3 — Para efeitos do número anterior não se consideram as prestações acidentais, relacionadas com circunstâncias naturalmente transitórias, tais como as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e abonos análogos, nomeadamente os devidos por deslocações, transportes, alojamentos e outros equivalentes.

Cláusula 45.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado pela fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal efectiva e *N* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento

1 — As prestações que integram a retribuição mensal efectiva devem ser pagas até ao último dia útil do mês a que dizem respeito.

2 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque ou depósito bancário, à ordem do trabalhador, se este der o seu acordo.

3 — No acto de pagamento, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno prestado em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos ou deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

Cláusula 48.^a

Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso e o prestado em feriados dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que prestem serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

Cláusula 50.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de € 34,83 cada uma.

3 — Os trabalhadores que por força do novo enquadramento forem classificados em novas categorias profissionais ou profissões, mas sem alteração do grupo de remunerações a que pertenciam, terão direito às diuturnidades nos termos referidos nos números anteriores, desde que permaneçam pelos períodos neles estipulados e na mesma empresa no referido grupo de remunerações.

Cláusula 51.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, bem como os que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5% da sua retribuição constante do anexo V, mantendo os trabalhadores o direito às diuturnidades vencidas e a quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 52.^a

Retribuição no caso de substituição temporária

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e funções diferentes e de remuneração de base efectiva superior por um período superior a 30 dias passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2 — A substituição a que se refere o número anterior não poderá durar mais de seis meses em cada ano.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando a substituição temporária haja tido lugar por recurso a recrutamento externo.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro de cada ano e será pago até essa data.

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

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais

ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de suspensão de contrato de trabalho por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses seguidos ou interpolados.

Se este período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual a essa retribuição, que igualmente deve ser paga antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias.

4 — A redução do período de férias, quando a ela haja lugar, nos termos da cláusula 39.^a, não implica redução no correspondente subsídio.

Cláusula 55.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho referente a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão receberão a retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito e o respectivo subsídio.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

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

Cláusula 56.^a

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de € 4,22; contudo, sempre que trabalhar um número de horas inferior ao correspondente a meio período de trabalho, o subsídio será atribuído nos termos do n.º 3 desta cláusula.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuírem.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial, previsto na cláusula 66.^a, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas de trabalho.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados na empresa.

Cláusula 57.^a

Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

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

4 — Quando em serviço externo, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação inerentes à deslocação contra a apresentação dos correspondentes justificativos.

5 — Além do pagamento das despesas referidas no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio diário de $\frac{1}{30}$ do seu vencimento efectivo.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo de partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

3 — Estas situações serão apreciadas nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais

Cláusula 59.^a

Lugares de chefia

1 — Em cada sector da empresa, com funções específicas, que integre seis ou mais trabalhadores existirá obrigatoriamente um profissional com o cargo de chefe de secção.

2 — Nos sectores em que exista um número de trabalhadores inferior ao previsto no número anterior e em que haja um profissional responsável pela direcção e coordenação do serviço daqueles trabalhadores, ou quando, por imperativo horário, lhe é conferida a responsabilidade de dirigir e coordenar, ser-lhe-á atribuída a remuneração prevista para os cargos de chefia.

3 — Os lugares de chefia e subchefia serão providos pela entidade patronal, que para o efeito consultará os trabalhadores da secção correspondente através dos seus órgãos representativos.

4 — A diferença de remuneração base entre o chefe de secção ou os trabalhadores responsáveis por serviços e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 20%, enquanto exercerem essas funções.

5 — A diferença da remuneração base entre os subchefes e o profissional mais qualificado da respectiva secção é de 10%, enquanto exercerem essas funções.

6 — Os trabalhadores que, no impedimento dos respectivos titulares, desempenhem transitoriamente cargos de chefia receberão, enquanto tal situação se mantiver, o subsídio correspondente.

7 — Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos de chefia ou equiparados, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efectiva que antes auferiam.

8 — O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

9 — O disposto nesta cláusula não se aplica às categorias de chefia enquadradas na tabela salarial.

Cláusula 60.^a

Arquivos para fins culturais e profissionais

As empresas abrangidas por este CCTV remeterão aos sindicatos signatários e à federação dos sindicatos do sector um exemplar de cada publicação por si editada, com destino ao respectivo arquivo e com vista à formação e aperfeiçoamento cultural dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Compete à entidade patronal, nos termos da lei, indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o presente CCTV, quando este se encontra afastado do serviço por virtude das circunstâncias referidas no número anterior.

3 — A entidade patronal obriga-se a participar à entidade seguradora a ocorrência dos acidentes de trabalho, nos termos estabelecidos na apólice, com as consequências previstas na lei aplicável.

Cláusula 62.^a

Creches e infantários

Cada empresa, sempre que possível, deverá promover a criação de creche ou infantário para os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Formação profissional

1 — Com o fim de assegurar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores as empresas promoverão, na medida do possível, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização e facultarão a frequência de estágios que se revelem de interesse para o exercício da profissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa e sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos ou outros, nos termos do anexo IV.

Os cursos de reciclagem deverão ser efectuados no período normal de serviço do trabalhador, sendo suportadas pela empresa as despesas e faltas dadas ao serviço.

Cláusula 64.^a

Execução do contrato

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente CCTV.

Cláusula 65.^a

Infracções

1 — As infracções às cláusulas deste CCTV serão punidas nos termos da lei.

2 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

3 — O produto das multas cobradas por infracção às cláusulas deste CCTV terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 66.^a

Regulamento do contrato em *part-time* para a imprensa não diária

1 — Os trabalhadores que não cumpram diariamente o horário completo terão direito a duas folgas semanais,

como os outros trabalhadores, e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de horas diárias de trabalho contratuais — ordenado;

Número de horas diárias de trabalho efectivo — Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

2 — Os trabalhadores que trabalham menos de cinco dias por semana, mas que nos dias em que trabalhem cumpram horário completo, não terão direito a dias de folga e a sua retribuição será calculada da seguinte forma:

Número de dias mensais efectivos de trabalho por contrato — ordenado;

Número de dias semanais realmente trabalhados — Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 67.^a

Segurança social

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reformas e 13.º mês

1 — As empresas obrigam-se a manter, em termos do contrato individual de trabalho, a subsistência dos benefícios complementares assegurados pelas instituições de segurança social fixados por convenção colectiva de trabalho anterior a Dezembro de 1979.

2 — A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 69.^a

Reconversões

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais deverão promover a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o seu grau de incapacidade.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzida, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhar.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação anterior das relações de trabalho entre empresas e os

trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes por se considerar globalmente mais favorável, reservando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos dos números seguintes.

2 — Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

3 — Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam, no seu conjunto, tratamento mais favorável do que o presente CCTV, quer elas sejam atribuídas por via administrativa quer por via comercial ou pela empresa.

Cláusula 71.^a

Interpretação e integração de lacunas

1 — Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente CCTV atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação e aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — A interpretação das cláusulas deste CCTV e seus anexos, bem como a resolução dos casos omissos, caberá a uma comissão mista constituída por representantes, em partes iguais, dos sindicatos e associações ou entidades patronais outorgantes.

3 — A comissão poderá solicitar a presença nas reuniões de um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social, o qual, todavia, não terá direito a voto.

ANEXO I

BASE I

Artigo 1.º

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos abrangidos pelo presente CCTV devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2 — As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito à iluminação, temperatura ambiente, ventilação, cubicagem, humidade e eliminação de ruídos e fumos tóxicos.

3 — A entidade patronal, sempre que possível, procurará conceber a actividade do trabalhador cujo trabalho diário seja predominantemente desenvolvido com visor, por forma que possam existir pausas ou mudanças de actividade que reduzam a pressão do trabalho com visor, as quais serão definidas pontualmente.

4 — Na acepção da Directiva n.º 89/391/CEE, entende-se por:

- a) «Visor» um ecrã alfanumérico ou gráfico, seja qual for o processo de representação visual utilizado;

- b) «Posto de trabalho» o conjunto constituído por um equipamento dotado de visor, eventualmente munido de um teclado ou de um dispositivo de introdução de dados e ou de um *software* que assegure a *interface* homem/máquina, por acessórios opcionais, por equipamento anexo, incluindo a unidade de disquetes, por um telefone, por um *modem*, por uma impressora, por um suporte para documentos, por uma cadeira e por uma mesa ou superfície de trabalho, bem como o ambiente de trabalho imediato;
- c) «Trabalhador» qualquer trabalhador, na acepção da alínea a) do artigo 3.º da Directiva n.º 89/391/CEE, que utilize habitualmente e durante um período significativo do seu trabalho normal um equipamento dotado de visor.

Artigo 2.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à inspecção do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que referida a fiscalização, o sindicato respectivo deverá destacar um perito para acompanhar o representante da inspecção do trabalho e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Artigo 3.º

Medicina no trabalho

1 — As entidades patronais abrangidas por este CCTV devem criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas do trabalho, ficando, de preferência, a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2 — Mediante decisão do médico do trabalho, deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Artigo 4.º

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3 — O trabalhador, quando admitido, deve ser sujeito a exame médico a expensas da entidade patronal.

4 — Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitados pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implica descontos de

salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — É obrigatório, no mínimo, duas vezes por ano, efectuar análises para detectar a quantidade de chumbo no sangue (satumisa) nos trabalhadores que trabalhem com tal material.

6 — No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho executado pelo trabalhador prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7 — A assistência médica e o serviço de enfermagem devem ser assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa, de acordo com os horários praticados, e extensivos ao domicílio, desde que os respectivos serviços assim o entendam.

Artigo 5.º

Elementos de trabalho

As entidades patronais devem fornecer ao médico do trabalho os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados por ele solicitados.

BASE II

Comissões de segurança

Artigo 1.º

Higiene e segurança no trabalho

A empresa proporcionará condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, segurança e comodidade dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Comissões

Podem ser criadas comissões de higiene e segurança, que zelarão pelo cumprimento do disposto no artigo 1.º desta base.

As comissões que vierem a ser criadas terão a participação de representantes da empresa e dos trabalhadores, em partes iguais, e serão coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

Artigo 3.º

Exercício de funções

As comissões de higiene e segurança elaborarão um regulamento interno que defina as suas atribuições e competências no âmbito da higiene e segurança.

Artigo 4.º

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor;

- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCTV e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e da constante deste anexo e apresentá-las junto da administração e da inspecção do trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a sua repetição;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuírem, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à inspecção do trabalho e aos sindicatos.

Artigo 5.º

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

ANEXO II

CAPÍTULO I

Exercício da actividade sindical da empresa

Base I

Exercício do direito sindical — Princípio geral

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

Base II

Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Base III

Organização sindical na empresa

1 — A organização sindical da empresa é constituída por:

- a) Delegados sindicais — os trabalhadores eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos res-

pectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto, e que representam os trabalhadores sindicalizados;

- b) Comissão sindical da empresa — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção;
- c) Comissão intersindical da empresa — a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — Os delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular em todas as secções da empresa, no desempenho das suas funções;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantina, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou funções, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que a mudança não poderá ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais e elementos das comissões sindicais, intersindicais e de trabalhadores têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional, para a melhoria da sua remuneração ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito de doze horas mensais. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical o crédito será de dezoito horas mensais.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 2 e 3 não implicam a perda de remuneração e não afectarão as férias anuais e respectivo subsídio ou outras regalias e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para além dos limites referidos nesta base, os membros das direcções das associações poderão faltar, justificadamente, para a prática de actos necessários e inadiáveis ao desempenho das suas funções, com perda de remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a direcção sindical interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem, sendo o documento comprovativo apresentado dentro dos cinco dias imediatos ao início da ocorrência.

7 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 desta base, consideram-se dirigentes sindicais os elementos dos corpos gerentes das associações sindicais, nomeadamente sindicato, união, federação e confederação.

Base V

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, a título permanente, sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Pôr à disposição, sempre que lhe seja solicitado pela comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical, um local apropriado para o exercício das suas funções, sempre que se trate de empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;
- c) Permitir que a comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais afixem, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro das empresas o cumprimento do presente CCTV;
- e) Permitir a entrada dos membros da direcção dos sindicatos nas delegações da empresa, sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

Base VI

Reuniões das comissões intersindicais e sindical ou delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e delegados sindicais podem reunir com a entidade patronal ou quem a represente, sem perda de retribuição, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requirem, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

Base VII

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e entidade patronal ou por quem a represente, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer delas.

Base VIII

Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho normal, mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — Para o efeito dos números anteriores, a entidade patronal deverá assegurar a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Base IX

Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores os estipulados na artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o esforço da unidade da classe trabalhadora e a sua mobilização para o processo revolucionário da construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas, em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões de trabalhadores, assim como os delegados de sector ou secção da empresa, gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais, tendo direito, para exercício das suas funções, ao mesmo número de horas que é atribuído aos delegados sindicais previstos neste anexo;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, exercer o controlo de gestão nas empresas, intervir na reorganização das unidades produtivas e participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ANEXO III

Definição das especialidades profissionais

CAPÍTULO I

Trabalhadores gráficos

Teclista (composição). — É o operador qualificado de teclado, com ou sem justificação, que perfura em papel uma memória-código. Retira a fita perfurada com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Operador de fotocompositora (fotocomposição). — É o trabalhador operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em suporte adequado, já justificada ou não, e produz composição por processos fotográficos ou fotoelectrónicos em material fotossensível, procedendo à sua revelação. Prepara a unidade de acordo com o trabalho a executar. Pode registar a entrada e saída de originais.

Operador de fotocomposição directa (fotocomposição). — É o operador qualificado de máquina de fotocomposição, que controla o teclado e a unidade fotográfica, produzindo trabalhos previamente codificados ou não, para o que codifica ou programa a máquina. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Operador de sistemas de fotocomposição (fotocomposição). — É o trabalhador operador de sistema central de tratamento de dados (computador), o qual, além de desempenhar todas as funções de operador de fotocompositora, também desempenha as funções de programador desse sistema central. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Teclista (fotocomposição). — É o operador qualificado de teclado com ou sem visor (ecrã) e com ou sem justificação, ligado em *online* ou *off line*, que grava em suporte adequado, segundo o sistema, os originais previamente codificados. Nos sistemas *off line* retira o suporte de gravação com vista à operação seguinte. Procede a emendas. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Maquetista. — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço, acompanhando, se necessário, o trabalho na sua execução.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao custo dos produtos, fases de execução, designação dos postos de trabalho mais adequados à obtenção da melhor rentabilidade de máquinas e mão-de-obra, atribuindo a cada um deles os respectivos tempos. Estima e aprecia a quantidade dos materiais a empregar nas obras. Tem a incumbência de transformar elementos muito vagos em obras concretas, discutindo genericamente todos os problemas técnicos às suas funções.

Compositor mecânico (linotipista). — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica

a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através das seguintes operações: teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; quando necessário, zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina, resolve os problemas de funcionamento da máquina.

Compositor manual. — Faz a marcação de original, combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (*ex-ludlow*) que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Paginador. — Executa basicamente todas as operações de compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetas ou de acordo, com regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimentos das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de fotogravuras, etc.

Teclista monotipista. — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura, em papel, uma memória-código para o comando das fundadoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Fundidor monotipista. — É o operador qualificado da fundadora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça da leitora a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede

às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Codificador-preparador (fotocomposição). — É o trabalhador que colige os originais, quer sejam de texto, títulos, tabelas ou anúncios, incluindo o primeiro esboço, codificando-os graficamente, segundo a metodologia do sistema utilizado para a operação de tecelagem. Tem conhecimentos de composição manual e mecânica.

Operador de fotocompositora (fotocomposição). — É o operador qualificado da máquina que recebe a composição codificada e teclada em fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, já justificada ou não, traduz composição por processos fotoelectrónicos em material fotossensível. Regula e monta a unidade de acordo com o trabalho a executar. Nos sistemas de fotocomposição directa executa também funções de teclista. Tem conhecimentos básicos de composição manual ou mecânica.

Fotógrafo de fotogravura. — Fotografa, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos, tramados ou em tons contínuos conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores esteja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotogravador-retocador. — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Imerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas, repetindo as operações até obter as *núances* que correspondam às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Zincógrafo-fotogravador. — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras, gravação essa que visa tão-somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

Transportador de fotogravura. — Prepara as chapas (polir, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receberem os negativos fotográficos previamente analisados para determinar a exposição, revelando e fixando as medidas, depois de impressionadas; trabalha indistintamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de *clichés* directamente nas chapas, fazendo os necessários acertos.

Montador de fotogravura. — Dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à

sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Provista-cromista. — Tira provas de quadricromias através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar alceamentos e aplicá-los, sempre que julgue necessário, e da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e do meio-tom a uma só cor.

Estereotipador. — Dá seguimento à tarefa seguinte à do paginador. Alceia gravuras, imprime matrizes através de uma calandra, corta, alceia, apara e seca as mesmas, assegura as tarefas de fundição, laminação e fresagem dos *clichés*. Escareia para garantir esquadria e adaptação à máquina e dá relevo, o necessário, a uma impressão tipográfica correcta.

Impressor. — Regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de *clichés* metálicos estereotipados. Efectua, na composição ou nos *clichés*, os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações. Regula a pressão, a tiragem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar e tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões de forma que o trabalho final corresponda às tonalidades do original.

Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar, tanto quanto possível, as matérias-primas e acessórios utilizados.

Impressor de rotogravura. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em cônica; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

Fotógrafo-litógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Fotógrafo-litógrafo cromista. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para a impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades

máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Retocador litógrafo. — Retoca positivos fotográficos tramados preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio, elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme, enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Montador litógrafo. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Montador litógrafo cromista. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente ou material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em película, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua, pela ordem adequada, as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Transportador litógrafo. — Prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para impressão a cores e deve ter conhecimentos das exigências da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Impressor litógrafo. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, a partir de uma chapa metálica fotolitografada

e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em pleno, faz o alojamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos da impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Fotógrafo de laboratório. — Revela, manual ou mecanicamente, filmes, imprime, retoca e executa ampliações ou reduções; reproduz originais sem negativos. Pode ainda proceder à preparação dos químicos para os respectivos banhos, identifica e ordena os negativos e ou provas fotográficas de acordo com a orgânica de arquivo da empresa.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Cortador de guilhotina. — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar-se por miras ou traços da referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Fundidor de filetes e material branco. — Opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura; fixa a velocidade; corrige a temperatura; verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Fundidor de tipo. — É o trabalhador que opera com a máquina que funde, em grandes séries, caracteres de imprensa, tais como letras, números e vinhetas. Monta e ajusta a matriz e a lâmina para formar o molde de acordo com o tipo a fundir. Verifica a esquadria, inclinação, linha e largura do olho da letra. Corrige a posição da matriz. Retira os caracteres fundidos, aperta-os e uniformiza-lhes a altura. Prepara por vezes a liga metálica para a fundição. Regula a alimentação da caldeira; cuida da conservação e lubrificação.

Operador de máquinas de encadernação. — Afina e conduz qualquer das diversas máquinas de encadernação

(alçar, encasar, brochar, etc.). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode ser especializado num só tipo de máquina.

Costureira. — Cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informam-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Provista. — Tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

Fundidor de chumbo. — Opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica. Assegura o seu transporte e acondicionamento.

Serviço de apoio. — Essencialmente, executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviço para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

Controlador. — É o trabalhador que trata os documentos recebidos e os encaminha, assim como os materiais necessários para as respectivas secções, tendo em conta o controlo de tempo de produção. No final dos trabalhos verifica se o processo seguido cumpriu o programa previamente fixado. Pode ainda compilar elementos relativos ao movimento, controlo e armazenagem de materiais, ferramentas e produtos, incluindo a sua requisição e recepção, e a execução de guias de remessa para expedição de produtos acabados. Se necessário, assegura ainda a ligação entre a parte produtiva e a parte administrativa.

Galvanoplasta. — Recobre a superfície do cilindro ou chapa onde se encontram reproduzidos o texto e os motivos com uma substância condutora de electricidade; mergulha num banho electrolítico para formação de uma capa protectora com a espessura pretendida.

Gravador de rotogravura. — Depois de efectuado o transporte, grava por processos químicos motivos ou texto com vista à impressão; expõe aos raios luminosos durante o tempo adequado; acerta o centro e as margens das diversas composições nos trabalhos a cores; prepara os banhos; controla o tempo de gravação de acordo com a profundidade pretendida; escova, decapa, limpa e seca a gravura obtida. Pode retocar as gravuras.

Rectificador de cilindros (rotogravura). — Assegura a rectificação dos cilindros depois de impressão, antes da sua nova gravação, nomeadamente através de tornos mecânicos.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais; elabora fichas técnicas de fabrico,

podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, executando ainda outras tarefas técnicas de organização de trabalho adequadas ao seu nível. Pode ainda fornecer elementos ao centro mecanográfico.

Operador manual de encadernação/acabamentos. — É o trabalhador que auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas. [Nesta especialidade profissional são integradas as antigas profissões de serviço de bancada, escolhedor(a) e retirador(a), excepto esta última para a folha-de-flandres.]

CAPÍTULO II

Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Trabalhadores na imprensa

Analista de sistemas. — É o trabalhador responsável pela análise de sistemas de informação e avaliação de economia da sua produção por computador. Compete-lhe idealizar soluções, tendo em linha de conta as necessidades da empresa e os meios mecânicos e humanos de que dispõe. Tem de definir para cada conjunto um encadeado de processamentos no computador, as características dos documentos que suportam a informação básica e bem assim os documentos a produzir, estabelecendo todos os pormenores do sistema, documentando-o e colaborando na sua implementação.

Técnico de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida internamente, consiste em redigir e maquetar anúncios, fazendo o tratamento técnico de toda a publicidade, podendo ainda eventualmente assegurar e promover contactos.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística. Nomeadamente estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos necessários à definição da política orçamental e controla a sua execução; elabora os balanços e procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, e efectua as revisões contabilísticas necessárias para se certificar da correcção da sua escrituração.

Técnico de contas. — É o profissional designado pela entidade patronal perante a Direcção-Geral dos Impostos como responsável pela direcção da contabilidade da empresa. Desempenha as funções de contabilista.

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

Tesoureiro. — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Revisor. — É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Revisor principal. — É o trabalhador que é encarregado da segunda leitura (passagem) das provas de texto lidas pelos revisores e que faz também primeira leitura de provas com dispensa de segunda leitura. Eventualmente faz também leitura prévia de originais. Poderá substituir o chefe de secção nos seus impedimentos.

Guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção directa do contabilista ou do técnico de contas, se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Escriturário da secretaria de redacção. — É o trabalhador encarregado, predominantemente, da selecção de informações de carácter geral, destinadas à marcação da agenda diária para serviço da redacção, catalogação dessas informações por assuntos, elaboração dos cartões de espectáculos, anotação das informações vindas do exterior (correspondentes e outras), além de execução do expediente de carácter administrativo, nomeadamente estimativas de custos, processamento de colaborações, correspondência e arquivo.

Programador. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos da entrada e da saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e pormenorizada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la.

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

Documentalista. — É o trabalhador que procura e consulta publicações para selecções, assegura e divulga aquela que se apresenta com interesse para os serviços ou empresa em que trabalha. Entra em contacto, pessoalmente ou através dos diversos elos de comunicação, com as instituições que possam fornecer documentação. Reúne, avalia, julga e selecciona fotografias, documentos, recortes e informações, revistas, livros ou jornais, e faz resumos sempre que ache necessário; classifica-os e ordena-os de modo a facilitar as consultas solicitadas. Divulga a documentação compilada, verbalmente ou através de circulares, publicações internas, recortes,

resumos, etc. Apóia basicamente a redacção pesquisando trabalho para inserções numa ou mais publicações, directamente ou como apoio ao trabalho dos redactores, consultando e estudando materiais existentes nos arquivos e executando, eventualmente, consultas no exterior.

Escriturário. — É o trabalhador que executa as várias tarefas de expediente geral dos serviços administrativos e, nomeadamente, da contabilidade, da publicidade e da expedição, tendo a seu cargo, entre outras, as funções de redacção de relatórios, cartas e outros documentos, manualmente ou à máquina; separação, classificação e arquivo dos elementos necessários àqueles serviços, bem como outras tarefas específicas do serviço de escritório.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo o alargamento da rede de distribuição das publicações, assegurando a sua colocação nas agências e demais postos de venda.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que, supervisionando o trabalho dos prospectores de vendas, contacta clientes e agentes e recebe as reclamações dos mesmos.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos e pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros. Pode também executar serviços de escritório.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza e conserva documentos. Estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida; acompanha os registos de entrada. Cuida da arrumação das várias publicações.

Operador de computador. — É o trabalhador que, utilizando os programas apropriados, é capaz de utilizar o computador, interpretar as mensagens programadas e agir em conformidade, conseguindo o *output* (elementos de saída) a partir do *input* (elementos de entrada). É também capaz de utilizar o equipamento clássico.

Técnico de computadores. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superior.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outras tarefas de expediente geral.

Delegado de publicidade. — É o trabalhador cuja actividade, exercida predominantemente fora da empresa, consiste em fomentar a produção de publicidade.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade,

com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Operador de telefoto. — É o trabalhador que transmite e recebe telefotos para e de diferentes postos fototelegráficos, efectua os preparativos necessários para a recepção e transmissão de telefotos, arquiva as telefotos para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registem dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento de serviço.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função principal todo o movimento relativo ao expediente de entradas e saídas de material de armazéns da empresa.

Fiscal. — É o trabalhador que tem principalmente a função de zelar pela boa conservação das instalações da empresa, que, para esse efeito, percorre periodicamente. Assim, entre outras, toma as providências necessárias e adequadas contra os riscos de incêndio, furto e dano. Pode elaborar os mapas de escala e o movimento diário do pessoal do seu sector.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Estes profissionais são divididos em dois grupos, conforme o trabalhador manipula aparelhos de comutação inferiores ou superiores, respectivamente, a 16 postos suplementares.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode, ainda, executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com os de outra categoria profissional.

Recebedor. — É o trabalhador que ao balcão vende publicações, recebe as sobras e faz a previsão das publicações a fornecer, de acordo com as zonas de venda, podendo ainda executar outros serviços de expedição e distribuição.

Expedidor-distribuidor. — É o trabalhador que tem como função principal registar, controlar, contar, amarrar, rotular e distribuir o serviço de expedição para todos os transportes, podendo ainda recolher sobras e efectuar outros serviços de expedição-distribuição, designadamente distribuição de jornais no exterior.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo os visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Apontador. — É o trabalhador que verifica os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou de outros fins. Por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia a entrada e saída do pessoal, recebe correspondência, examina, por indicação da entidade patronal ou de quem a represente, à entrada e à saída, os volumes ou materiais. Regista as entradas e saídas de pessoas e veículos. Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e ou anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir.

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores que lhe estejam confiados.

Estafeta. — É o trabalhador a quem incumbe a distribuição no exterior da empresa de correspondência e outros valores.

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

Empregado auxiliar. — É o profissional que procede a cargas, descargas e arrumações.

Paquete. — O mesmo que contínuo.

Operador de máquinas de expedição. — É o trabalhador que na secção de expedição afina, opera e a assegura a manutenção dos equipamentos mecânicos de expedição.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Catalogador. — É o trabalhador que, determinadas as características fundamentais de um documento, elabora, se necessário, uma ficha e actualiza os ficheiros; apoia

o trabalho dos documentalistas, podendo pesquisar e consultar materiais existentes em arquivo. Executa recortes, colagens e fotocópias de documentos. Regista as publicações recebidas e procede ao seu arquivo.

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que transcreve para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem, verifica a conformidade dos registos efectuados com os dados originais, executa todas as operações atinentes ao bom funcionamento e optimização do equipamento, selecciona, faz e executa os programas necessários, executa todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados, executa todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos, detecta as avarias do equipamento a que está adstrito e comunica-as com vista à sua rápida reparação.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Desenhador maquetista. — É o profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, esboça e maquetiza todo o material gráfico e publicitário destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directas, *stands* ou montras.

Desenhador de arte-finalista. — É o profissional que, a partir de esboço ou de uma maquete, executa, com a técnica e os pormenores necessários, o material gráfico destinado a imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Desenhador. — É o profissional que executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços, maquetas ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o desenhador de arte-finalista responsável pelo trabalho.

Tirocinante. — É o profissional que, coadjuvando seis profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Praticante de desenho. — É o profissional que, sob a orientação de desenhadores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Telecomunicações

Teletipista. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as e recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de telecomunicações. — É o trabalhador que, efectuando os preparativos necessários à transmissão, recepção de mensagens e transmitindo-as, executa essas funções em teleimpressores, unidades e terminais de visualização [VDU (*Visual Display Unit*) e VDT (*Visual Display Terminal*)], assim como noutros apare-

lhós de sistemas similares e de RF (radiofrequência); arquiva mensagens no arquivo da secção para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos equipamentos; detecta e soluciona avarias, utilizando os materiais necessários e para as quais foi previamente instruído relativamente aos equipamentos a seu cargo acima mencionados e participa a ocorrência daquelas que não estejam no âmbito da sua antecipada preparação técnica.

Comércio

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto e anuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências

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

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, a orientação da carga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Garagens

Ajudante de motorista. — Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma os volumes transportados, podendo ainda no acto de entrega fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Hotelaria

Encarregado de refeitório (ou de cantina). — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório;

requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina para posterior contabilização; pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e disciplina do pessoal.

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

Cozinheiro-chefe. — Orienta, organiza e superintende em todos os trabalhos de cozinha, executando as tarefas mais qualificadas da profissão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a loiça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes, prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos ou créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório (ou de cantina). — Executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões, ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os conve-

nientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Classifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por vezes encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Construção civil

Carpinteiro de limpos. — Trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa da construção civil. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Trolha ou pedreiro. — Executa alvenarias de tijolo, pedra ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

Pintor. — Executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Servente. — Não tem qualquer qualificação ou especialização profissional; trabalha nas obras, arieiro ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Metalúrgicos

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Operador não especializado (servente). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras,

cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plásticos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

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

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo ceder à montagem das respectivas ferramentas.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador metalúrgico ou electricista que desempenha indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com o perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem diferenciadas.

Electricistas

Encarregado. — Electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — Electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo uma equipa de trabalhadores das suas funções.

Oficial. — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — Coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidades.

Ajudante. — Electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — Sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, coadjuva-os nos seus trabalhos.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que se ocupa da reparação e manutenção de equipamentos que trabalham com sistemas electrónicos.

Técnico estagiário de electrónica. — É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem específica nas escolas que a ministram ou possuindo a categoria profissional de oficial de electricista, se prepara para técnico de electrónica.

Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza especificamente técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo de electrónica.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

CAPÍTULO V

Chefias

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da empresa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

ANEXO IV

Condições específicas — Carreiras profissionais

CAPÍTULO I

1 — Trabalhadores gráficos

Base I

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (carteira profissional ou cartão profissional).

Base II

Composição

a) A quente:

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima oficial de composição manual ou mecânica.

2 — Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista-teclista, teclista monotipista e fundidor monotipista) os trabalhadores com o estágio de dois anos nesta especialidade.

3 — Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de compositor manual.

4 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras (tipografia e litografia) manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de 3.º ano.

5 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

6 — O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade.

7 — Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática.

8 — Para o estágio de teclista, teclista-monotipista e fundidor monotipista mantêm-se as mesmas condições de estágio para a composição mecânica.

9 — No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais e equivalentes.

10 — A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor manual ou mecânico.

11 — Pode ser atribuída a categoria de provista ou de fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante um ano e reúnam as condições requeridas, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao sindicato por escrito a atribuição daquelas categorias. É obrigatória no mínimo a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas por cada turno, desde que existam e laborem as máquinas respectivas.

b) A frio:

1 — No acesso ao estágio para a composição a frio e montagem (fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período máximo de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, poderão ter acesso ao mesmo, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes.

2 — Findo o estágio, a promoção é automática.

Base III

Impressão e estereotipia

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial impressor ou oficial estereotipador. Só podem ser promovidos a oficiais os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.

2 — Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendi-

zagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga.

3 — É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado, no mínimo, dois anos de serviço de apoio nessas secções.

4 — Desde que possuam a categoria de ajudantes e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato por escrito.

5 — Desde que possuam a categoria de auxiliares e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção serão os trabalhadores promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato por escrito.

6 — O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo, para este efeito, considerados os chefes de secção.

Base IV

Fotogravura e litografia (fotografia, retoque, montagem, transporte, desenho, maquetagem e laboratório fotográfico)

1 — Nas empresas em que à data da entrada em vigor deste CCTV existam secções de casas-de-obras (tipografia e litografia) manter-se-á nas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial, por inexistência de vaga, onde permanecerá pelo período máximo de dois anos.

2 — Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas de uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3 — O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

4 — Nos serviços de apoio e de fundição de metal só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5 — Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste CCTV, exercem funções de operador de máquina de encadernação não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

6 — O acesso para o desempenho de funções de maquetista gráfico só é permitido aos compositores mecânicos, compositores manuais ou patinadores com a categoria de oficiais.

7 — No laboratório fotográfico só é permitido o desempenho de funções por oficiais fotógrafos.

Base V

Encadernação e acabamentos

1 — As máquinas de encadernação e acabamentos serão enquadradas em quatro grupos:

- a) Grupo I — máquinas de coser, alçar folhas e alta frequência manual;
- b) Grupo II — máquinas de dourar por purpurina, plastificar e envernizar;
- c) Grupo III — máquinas de alçar cadernos, encasar, brochar, dobrar, pautar e de moldagem por vácuo;
- d) Grupo IV — máquinas de douragem por película, douragem por balancé, de alta frequência (automáticas ou semi-automáticas), de contracolagem e máquinas polivalentes de encadernação ou acabamentos.

2 — Só é permitido o acesso às máquinas dos grupos I e II aos trabalhadores que tenham completado, num mínimo, dois anos de aprendizagem de qualquer profissão; às máquinas dos grupos III e IV só poderão ter acesso trabalhadores que tenham completado o período de aprendizagem.

3 — Será atribuída a categoria de operador de máquinas aos trabalhadores que preencham as seguintes condições:

- a) Grupo I — atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguido ou interpolado;
- b) Grupo II — atinjam a categoria de auxiliar do 2.º ano, desde que tenham completado um ano de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;
- c) Grupo III — atinjam a categoria de auxiliar do 3.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados;
- d) Grupo IV — atinjam a categoria de auxiliar do 4.º ano, desde que tenham completado dois anos de permanência nas máquinas, seguidos ou interpolados.

4 — Durante o período de acesso às máquinas, os trabalhadores manterão as respectivas especialidades e categorias, com direito às anuidades correspondentes.

5 — Os operadores de máquinas que trabalhem com mais de uma máquina serão classificados e remunerados pelo grupo mais elevado das máquinas com que trabalhem.

6 — As costureiras auxiliares e as dobradoras auxiliares que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão classificadas para operador manual do 1.º ano. As costureiras oficiais e as dobradoras oficiais que desempenhem funções abrangidas pela definição de operador manual serão reclassificadas para operadoras manuais dos 2.º e 3.º anos.

7 — Completados que sejam três anos na categoria de operador manual, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria de operador manual de mais de 3 anos.

8 — As costureiras que não desempenhem as funções próprias da sua profissão, nem as acima referidas, poderão ser reclassificadas de acordo com as funções que efectivamente desempenhem.

9 — Será atribuída a categoria de costureira às trabalhadoras que atinjam a categoria de auxiliar do 1.º ano, desde que exerçam as funções respectivas durante o período de 12 meses, seguidos ou interpolados.

10 — Será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano aos aprendizes das secções de encadernação e acabamentos quando completem quatro anos de aprendizagem, desde que desempenhem exclusivamente funções abrangidas na definição de operador manual.

11 — Aos trabalhadores maiores de 20 anos admitidos para desempenhar as funções abrangidas na definição de operador manual após a entrada em vigor deste CCTV será atribuída a categoria de operador manual do 1.º ano.

12 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de serviço de bancada (escolhedor ou retirador) serão reclassificados para operadores manuais nas anuidades correspondentes.

13 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV estejam classificados como operadores de máquinas de alçar terão direito ao vencimento correspondente a operador de máquinas do grupo III.

14 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham a categoria de dourador-encadernador de balancé serão reclassificados para encadernadores.

Base VI

Orçamentação, preparação e sistemas, programação e controlo

1 — Só podem ter acesso ao desempenho das funções de controlador, controlador de qualidade e de programador de fabrico os trabalhadores que tenham completado, no mínimo, o período de aprendizagem em qualquer especialidade gráfica ou os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço noutras profissões habilitados com cursos técnicos, industriais ou equiparados.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior será atribuída a categoria de auxiliar do 1.º ano. Após quatro anos de serviço na categoria de auxiliar serão promovidos a estagiário ou a oficial em função das vagas no quadro.

3 — Só pode ser atribuída a categoria de orçamentista aos trabalhadores que possuam a categoria de controlador, programador de fabrico, ou de oficial de qualquer especialidade gráfica, ou ainda aos trabalhadores diplomados com cursos técnicos, industriais ou outras habilitações literárias equiparadas.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estejam classificados nas categorias de apontador ou controlador serão reclassificados para controlador, controlador de qualidade, programador de fabrico ou orçamentista de acordo com as funções que desempenhem.

Nota. — Para efeitos do previsto no n.º 2 considera-se o tempo de serviço na categoria de apontador como se prestado na categoria de auxiliar.

CAPÍTULO II

Trabalhadores administrativos, telefonistas, cobradores, portaria e vigilância

Trabalhadores na imprensa

1 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores dos serviços administrativos são o curso geral do comércio, curso geral do liceu ou equivalente.

2 — Para os serviços de revisão e serviços de apoio às redacções, são o curso complementar do liceu ou equivalente.

3 — Para os técnicos de contas, contabilistas e guarda-livros, exigir-se-ão ainda as habilitações complementares específicas.

4 — Para os cobradores, telefonistas, serviços auxiliares e serviços de expedição e distribuição, são as habilitações mínimas legais.

5 — As entidades patronais procurarão dar preferência na admissão de diminuídos físicos nas profissões que possam por eles ser desempenhadas, desde que possuam as habilitações exigidas.

6 — A idade mínima de admissão nunca será inferior a 18 anos, excepto para a categoria de estagiário, para escriturário ou para a categoria de paquete.

Estágio e acesso

1 — As profissões constantes deste capítulo poderão ser precedidas de estágio, o qual terá a duração de seis meses.

2 — Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem seis meses de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, salvo os menores de 20 anos, que serão promovidos ao fim de três anos de estágio ou logo que atinjam aquela idade e perfaçam os seis meses de estágio.

3 — Exceptuando os delegados de publicidade, os trabalhadores que nos sectores de publicidade exerçam funções de recepção, marcação ou classificação de publicidade e tenham completado um ano na categoria de primeiro-escriturário serão promovidos a técnicos de publicidade.

4 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a segundos-escriturários.

5 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

7 — Os paquetes que tenham obtido as habilitações mínimas requeridas no número anterior passarão automaticamente a estagiários do 2.º ano.

8 — Os contínuos que tenham obtido as habilitações mínimas exigidas, após um estágio de seis meses, serão promovidos a terceiros-escriturários.

9 — Quando se verificar a introdução de novas tecnologias, as empresas deverão recorrer, quando possível, aos seus quadros administrativos. Não havendo nestes quadros candidatos às novas especialidades, poderão ter acesso às mesmas os indivíduos habilitados para o seu desempenho. O período de estágio é de seis meses.

Quadro base para a classificação de escriturários (a)

	Número de escriturários por secção									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

(a) Na classificação dos trabalhadores que exerçam as profissões de escriturário respeitar-se-ão as proporções estabelecidas no quadro acima, podendo no entanto o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior.

CAPÍTULO III

Técnicos de desenho, telecomunicações e comércio

Técnicos de desenho

Acesso

1 — Os técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação de desenho ingressam imediatamente como:

- Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- Desenhador, até dois anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

4 — O tirocinante, ao fim de dois anos de tirocínio, ascende a desenhador até dois anos.

Telecomunicações

Estágio e acesso

A profissão de teletipista poderá ser precedida de estágio de seis meses.

Comércio

Admissão e acesso

1 — Admissão:

- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei;
- Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- Os indivíduos, de ambos os sexos, que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Dotações mínimas:

- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

3 — Acesso:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO IV

Rodoviários, garagens, hotelaria, construção civil, metalúrgicos e electricistas

Rodoviários e garagens

Refeições

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

Pequeno-almoço — 40\$;

Almoço — 120\$;

Jantar — 120\$;

Ceia — 120\$;

Dormida — contra a apresentação da factura.

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

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

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

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Ajudante de motorista

Admissão

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos.

Hotelaria

Admissão e acesso

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sendo obrigatória a posse de carteira profissional para as profissões que a exijam.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos terão um período de aprendizagem de 12 meses,

seguidos ou interpolados, após o que serão promovidos à categoria imediata.

3 — A aprendizagem para a profissão de cozinheiro será de dois anos, independentemente da idade de admissão.

Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito a alimentação completa, constituída por todas as refeições diárias, quer principais quer secundárias.

2 — O valor atribuído à alimentação manter-se-á no nível que estiver a ser praticado em cada empresa e não é dedutível da retribuição.

Construção civil

Admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- 1) Terem idade não inferior a 16 anos;
- 2) Possuírem as habilitações escolares mínimas legais.

É de 18 anos a idade mínima para a admissão de trabalhadores indiferenciados.

Promoção e acesso

1 — Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª

2 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Metalúrgicos

Admissão e acesso

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até aos 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja requerida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas, do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2 será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

5 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça o mínimo de seis meses como aprendiz.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Quando cessar o contrato de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio

1 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

2 — Na profissão de lubrificadores os trabalhadores serão directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, findo o qual os praticantes serão promovidos ao escalão imediatamente superior.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

Promoções ou acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão ao escalão imediatamente superior.

3 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão ao escalão imediatamente superior.

Quadro de densidades

1 — Na organização dos quadros de pessoal as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	1	—	—	—
2	1	—	1	—
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	2	1	1	1
6	2	2	1	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	3	2	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

Electricistas

Princípio geral

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

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

2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do

fundo de desenvolvimento de mão-de-obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os técnicos estagiários de electrónica, após dois anos de permanência na categoria, serão automaticamente promovidos a técnicos de electrónica.

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	675,68	615,51
1	612,34	544,77
2	566,94	515,21
3	545,83	491,99
4	529,99	472,98
5	500,43	451,86
6	471,92	422,30
7	427,58	387,46
8	399,08	377,97

Grupos	Tabela A	Tabela B
9	379,01	375,85
10	373,74	373,74
11	371,63	371,63
12	369,52	369,52
13	367,41	367,41

Nota. — Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional quando as remunerações previstas nestas tabelas forem inferiores.

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas e àquelas que tenham cinco ou menos trabalhadores no total da empresa.

3 — As matérias que constem no CCTV agora revisto que não foram objecto de alterações continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Grupo I:		
Contabilista	Trabalhadores na imprensa	2.1
Analista de sistemas	Trabalhadores na imprensa	2.1
Encarregado de electricista	Electricista	3
Operador de sistemas de fotocomposição	Gráficos	4.2
Programador	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de contas	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de electrónica	Electricista	4.2
Tesoureiro	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo II:		
Caixeiro encarregado	Comércio	3
Chefe de equipa electricista	Electricista	3
Chefe de equipa metalúrgico	Metalúrgicos	3
Desenhador maquetista	Técnicos de desenho	4.1
Desenhador de arte-finalista	Técnicos de desenho	4.1
Documentista	Trabalhadores na imprensa	4.1
Escriturário da secretaria da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Guarda-livros	Trabalhadores na imprensa	4.1
Operador de computador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Orçamentista	Gráficos	4.2
Operador de fotocompositora directa	Gráficos	4.2
Revisor principal	Trabalhadores na imprensa	4.1
Secretário da redacção	Trabalhadores na imprensa	4.1
Técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	4.1
Tradutor	Trabalhadores na imprensa	4.1
Grupo III:		
Arquivista	Trabalhadores na imprensa	6.1
Afinador de máquinas de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Caixa	Trabalhadores na imprensa	5.1
Primeiro-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 1.ª	Metalúrgicos	4.2
Catalogador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Compositor manual	Gráficos	4.2
Compositor mecânico	Gráficos	4.2
Controlador	Gráficos	4.2
Codificador-programador de fotocomposição	Gráficos	4.2
Correspondente em línguas estrangeiras	Trabalhadores na imprensa	4.1
Electricista oficial	Electricistas	4.2
Encarregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	3
Primeiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Esteno-dactilógrafo	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fotocompositor	Gráficos	4.2
Fotógrafo de fotogravura	Gráficos	4.2
Fotógrafo de laboratório	Gráficos	4.2
Fotógrafo de litografia	Gráficos	4.2

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Fotogravador-retocador	Gráficos	4.2
Fundidor monotipista	Gráficos	4.2
Impressor de litografia	Gráficos	4.2
Impressor tipográfico	Gráficos	4.2
Maquetista	Gráficos	4.2
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador de fotogravura	Gráficos	4.2
Montador de litografia	Gráficos	4.2
Motorista de pesados	Rodoviários	5.4
Operador de registo de dados	Trabalhadores na imprensa	5.1
Paginador	Gráficos	4.2
Prospecor de vendas	Trabalhadores na imprensa	5.1
Provista-cronomista	Gráficos	5.3
Retocador de litografia	Gráficos	4.2
Revisor	Trabalhadores na imprensa	5.1
Serralheiro civil de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Teclista	Gráficos	4.2
Teclista monotipista	Gráficos	4.2
Torneiro mecânico de 1. ^a	Metalúrgicos	4.2
Transportador de fotogravura	Gráficos	4.2
Transportador de litografia	Gráficos	4.2
Zincógrafo fotogravador	Gráficos	4.2
Grupo IV:		
Cozinheiro	Hotelaria	4.2
Delegado de publicidade	Trabalhador na imprensa	5.1
Desenhador com mais de quatro anos	Técnico de desenho	5.1
Despenseiro	Hotelaria	5.4
Encadernador	Gráfico	5.3
Estereotipador	Gráfico	5.3
Operador de fotocompositora	Gráfico	4.2
Grupo V:		
Afinador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgico	4.2
Ajudante de motorista	Garagens	6.1
Segundo-caixeiro	Comércio	4.1
Canalizador de 2. ^a	Metalúrgico	4.2
Estucador	Construção civil	5.3
Carpinteiro de limpos	Construção civil	4.2
Cobrador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Cortador de guilhotina	Gráficos	5.3
Segundo-escriturário	Trabalhadores na imprensa	5.1
Estagiário do 2. ^o ano	Gráficos	5.3
Estagiário do 4. ^o ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Estagiário técnico de publicidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiel de armazém	Trabalhadores na imprensa	5.1
Fiscal	Trabalhadores na imprensa	5.1
Mecânico de automóveis de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Motorista de ligeiros	Rodoviários	5.4
Operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de máquinas de expedição	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operador de telefoto	Trabalhadores na imprensa	5.1
Operador de telex	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pedreiro	Construção civil	5.3
Perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	5.1
Pintor	Construção civil	5.3
Serralheiro civil de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Serralheiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Telefonista com mais de 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	6.1
Teletipista	Telecomunicações	5.1
Torneiro mecânico de 2. ^a	Metalúrgicos	4.2
Trolha ou pedreiro de acabamentos	Construção civil	5.3
Grupo VI:		
Afinador de máquinas de 3. ^a	Metalúrgico	
Arquivista estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Auxiliares de estereotipia	Gráficos	
Auxiliares de impressão tipográfica	Gráficos	
Terceiro-caixeiro	Comércio	
Canalizador de 3. ^a	Metalúrgicos	
Contínuos	Trabalhadores na imprensa	
Copeiro	Hotelaria	
Costureira	Gráficos	

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Empregado de balcão	Hotelaria	
Empregado de refeitório ou cantina	Hotelaria	
Terceiro-escriturário	Trabalhadores na imprensa	
Estafeta	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 1.º ano	Gráficos	
Estagiário do 3.º ano — composição a frio	Gráficos	
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário perfurador-verificador	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário de secretaria de redacção	Trabalhadores na imprensa	
Expedidor-distribuidor	Trabalhadores na imprensa	
Fundidor de chumbo	Gráficos	
Fundidor de material branco e filetes	Gráficos	
Guarda-vigilante	Trabalhadores na imprensa	
Lubrificador	Metalúrgicos	
Mecânico de automóveis de 3.ª	Metalúrgicos	
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Metalúrgicos	
Operador de máquinas de encadernação	Gráficos	
Porteiro	Trabalhadores na imprensa	
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Electricista	
Provista	Gráficos	
Recebedor	Trabalhadores na imprensa	
Revisor estagiário	Trabalhadores na imprensa	
Serralheiro civil de 3.ª	Metalúrgicos	
Serralheiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	
Telefonista até 16 linhas	Trabalhadores na imprensa	
Torneiro mecânico de 3.ª	Metalúrgicos	
Grupo VII:		
Ajudante de estereotipia	Gráficos	
Ajudante de impressão tipográfica	Gráficos	
Auxiliar do 4.º ano	Gráficos	
Desenhador de dois a quatro anos	Técnicos de desenho	
Escriturário estagiário do 2.º ano	Trabalhadores na imprensa	
Estagiário do 2.º ano — composição a frio	Gráficos	
Pré-oficial electricista do 1.º ano	Electricistas	
Serviço de apoio	Gráficos	
Grupo VIII:		
Apontador	Trabalhadores na imprensa	6.1
Auxiliar do 3.º ano	Gráficos	A-3
Empregada de limpeza	Trabalhadores na imprensa	7.1
Estagiário do 1.º ano — composição a frio	Gráficos	5.3
Expedidor-distribuidor estagiário	Trabalhadores na imprensa	6.1
Operário não especializado	Metalúrgicos	7.2
Praticante metalúrgico do 3.º ano	Metalúrgicos	A-3
Recepcionista	Trabalhadores na imprensa	7.1
Servente	Construção civil	7.2
Grupo IX:		
Ajudante electricista do 2.º ano	Electricistas	A.3
Auxiliar do 2.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	Gráficos	A.2
Desenhador até dois anos	Técnicos de desenho	5.1
Empregado auxiliar	Trabalhadores na imprensa	7.1
Praticante metalúrgico do 2.º ano	Metalúrgicos	A.3
Grupo X:		
Ajudante de electricista do 1.º ano	Electricista	A.3
Auxiliar do 1.º ano	Gráficos	A.3
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante metalúrgico do 1.º ano	Metalúrgicos	A.3
Tirocinante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1
Grupo XI:		
Aprendiz do 4.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 17 anos	Electricistas	A.4
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	Metalúrgicos	A.4
Escriturário estagiário do 1.º ano	Trabalhadores na imprensa	A.1
Paquete de 17 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Comércio	A.2
Tirocinante do 1.º ano	Técnico de desenho	A.1
Grupo XII:		
Aprendiz do 3.º ano	Gráficos	A.4
Aprendiz electricista de 16 anos	Electricistas	A.4

Categorias profissionais	Sector	Níveis de qualificação
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	Metalúrgicos	A.4
Paquete de 16 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 3.º ano	Técnico de desenho	A.1
Praticante do 2.º ano	Comércio	A.2
Grupo XIII:		
Aprendiz dos 1.º e 2.º anos	Gráficos	A.3
Paquete de 15 anos	Trabalhadores na imprensa	A.1
Praticante do 1.º ano	Comércio	A.2
Praticante do 2.º ano	Técnicos de desenho	A.1

Declaração dos outorgantes

Para o cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 424 empresas e 950 trabalhadores.

Lisboa, 6 de Abril de 2004.

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

Joana Ramada Curto, mandatária.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e indústrias Diversas;

SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Lisboa, 17 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado, *José Luís Carapinha Rei*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados, representa:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

Lisboa, 18 de Maio de 2004. — O Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 61 do livro n.º 10, com o n.º 56/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621, 52622 e 52623) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda, na Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito da Guarda.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

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

5 — Este CCT abrange 2666 empresas e 278 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistos anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4 às partes contratantes da proposta de revisão através de carta registada, com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraproposta.

6 — As contrapartes deverão enviar as partes denunciadas uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciadas disporão até 10 dias para examinarem as contrapropostas.

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

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

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho e feriados

Cláusula 17.^a

Prestação de trabalho e feriados

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados na empresa, o período normal de trabalho será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira até às 13 horas de sábado.

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

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Nos períodos de balanço, se houver necessidade de prestação de trabalho extraordinário, deverá ser elaborado escala de serviço e enviada com a antecedência mínima de oito horas ao Sindicato, para aprovação.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de cento e cinquenta horas de trabalho suplementar por ano.

5 — O pagamento do trabalho extraordinário será igual à retribuição normal acrescida de 100% e será feito no fim da cada mês em que seja prestado, juntamente com o vencimento mensal, em recibo separado.

6 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial, superior em 10% à retribuição mensal.

7 — Sempre que a isenção implica a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

8 — O trabalho prestado em dias de feriados ou descanso semanal dá ainda ao trabalhador direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

§ Único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição hora será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho onde, antes do início da sua prestação e após o seu termo, serão anotadas as horas de início e de termo do trabalho suplementar, imediatamente a seguir ao seu termo.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores das categorias sem promoção obrigatória será atribuída uma diuturnidade de € 17 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma categoria, até ao limite máximo de cinco diuturnidades, acrescidas às retribuições mínimas.

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 2,50 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

2 — O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período diário normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Duração do período de férias

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

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

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

- a) Três dias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de quatro faltas justificadas ou oito meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de seis faltas ou 12 meios dias.

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

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

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

7 — Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 24.^a

Retribuição e subsídio de férias

É acordado o seguinte articulado:

- 1) Além da retribuição correspondente no seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição;
- 2) A retribuição correspondente no período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo;

3) A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas;

4) Aos trabalhadores que auferiram retribuição mista, isto é, composta de uma remuneração certa e de uma variável, deverá considerar-se a parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato se inferior a 12 meses.

Cláusula 25.^a

Marcação de férias

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

Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que se sejam as exigências de serviço e a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia de feriado.

4 — As férias, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1 desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período da opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

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

Cláusula 25.^a-A

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado no direito a férias

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

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

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

Cláusula 25.^a-B

Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e o subsídio.

No ano do regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Faltas e impedimentos

Cláusula 26.^a

Faltas

1 — Falta é ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, haverá um livro de faltas onde serão registados todos os períodos de ausência não justificada e que deverá ser rubricada pelo trabalhador.

Cláusula 27.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório, ou não, por parte da entidade patronal, conforme os casos.

I — Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, próprios ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As dadas durante cinco dias por nascimento de filhos, desde que não participadas pela segurança social;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecido neste contrato ou na respectiva legislação;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As dadas durante o tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- h) Por motivo de doença desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;
- i) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- j) Pelo tempo considerado necessário para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovado.

II — Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte de entidade patronal:

- a) As motivos por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- b) As motivadas por acidente de trabalho;
- c) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- e) As motivadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva, resultante de decisão condenatória;
- f) Pela necessidade de prestação da assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 — As faltas previstas no n.º 1, subalínea a), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifique e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de «comunicação de falta».

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a perda da retribuição poderá ser substituída por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por

cada dia de falta, até ao limite de um terço de período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução no período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para os efeitos de antiguidade do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, os subsídios contratuais e as outras regalias que não pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 20 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O trabalhador retomarà o serviço nos 20 dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela entidade patronal de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía na data da incorporação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Por inadaptação do trabalhador.

Cláusula 31.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — No prazo de cinco dias a contar desde a data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta registada, com aviso de recepção, no dia útil subsequente no fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação dos contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

Cláusula 32.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 33.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 34.º

Inadaptação

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 35.ª

Processo

1 — Nos casos em que se verifiquem algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar a partir do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá, ou não, proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar a partir da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe de faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão nos termos da lei só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos da lei.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 36.ª

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 37.ª

Rescisão sem aviso prévio

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 25.ª

Cláusula 38.ª

Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 39.ª

Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 26.ª, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 das quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença previsto na alínea a) é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 14 a 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar metade das suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade;
- b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas, ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), tem direito a uma licença de cinco dias úteis,

seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;

- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozadas pelo pai;
- c) Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrerá morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 41.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes, promovido pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactentes presume-se feito sem justa causa.

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

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

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização no dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

Cláusula 42.^a

Direitos especiais dos menores

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

2 — Aos menores de 18 anos não pode ser exigida a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticantes a carga e descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora os trabalhadores-estudantes e durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Os trabalhadores devem, sempre que lhes seja solicitado pela entidade patronal, entregar documento comprovativo em como frequentam um estabelecimento de ensino, bem como mapa de assiduidade, podendo no entanto a entidade patronal, se assim o entender, solicitar as direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores este tipo de informações.

4 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 44.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda da retribuição ou qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exames ou da avaliação de conhecimentos.

Cláusula 45.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou serviço.

3 — Em cada ano civil os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

Cláusula 46.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 47.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento pelo menos metade das disciplinas do ano escolar que frequentou.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 49.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 50.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em casos de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Serem separados por sexos sempre que possível;
 - b) Dispor de água canalizada;
 - c) Serem iluminadas e ventiladas;
 - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
 - f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
 - g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

Cláusula 51.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 53.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido, por escrito.

Cláusula 54.^a

Caducidade do procedimento disciplinar e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos factos constitutivos da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 55.^a

Execução das sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 90 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido, nos termos da cláusula 10.^a;

- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 57.^a

Presunção da abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

Se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 59.^a

Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 60.^a

Cessaçao do contrato de trabalho

Toda a restante matéria que diga respeito à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente causas de rescisão, indemnizações, trâmites do processo disciplinar, etc., será regulada nos termos deste CCT e da lei.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 61.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindical junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra.

Cláusula 62.^a

Competência

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito da Guarda;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 63.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros de cada parte.

2 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

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

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Redução de remunerações

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato representativo.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 65.^a

Reclassificações

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Manutenção dos direitos e regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 62.^a defere na comissão paritária.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissionais de escritório e correlativos

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

Chefe de departamento. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa funções semelhantes. A esta profissão podem corresponder as categorias de chefe de serviços, de escritório, de divisão e de secção, de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; asse-

gurar, a sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela «análise de sistemas», incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organismos e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outras processas. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis de mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anormalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados

perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Contabilista. — Organiza e dirige o serviço de contabilidade e do conselhos sobre problemas de natureza contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar; para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório implicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração; é o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

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

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

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

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturária. — Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estenodactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para as reproduções de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Apontador. — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verificar as horas de presença do pessoal segundo os respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas do trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos buscados em documentos escritos ou informações que lhe sejam ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outras matérias com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teletipos; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos serviços.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

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

Guarda. — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou estabelecimento e outros valores que lhe estejam confiados.

Secretário-geral. — É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Servente de limpeza. — É o trabalhador adstrito ao serviço de limpeza das instalações e que, acessoriamente, desempenha serviços enumerados para o contínuo.

Operador de máquinas auxiliar. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Profissionais do comércio e similares

Gerente comercial. — Organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Caixeiro-encarregado. — Substitui num estabelecimento o patrão ou gerente comercial na ausência destes e encontra-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Caixeiro chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, solicita encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça;

Caixeiro de praça (praticista), quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

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

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

Caixeiro praticante. — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, está nos estabelecimentos em regime de aprendizagem.

Operador (supermercados). — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Caixa de balcão. — É o trabalho que recebe numário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador-empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula;
- Operador de refrigeração;
- Operador de paletizadora.

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Angariador. — É o trabalhador que executa tarefas semelhantes às de propagandista em empresas prestadoras de serviço, com vista a conseguir a sua aquisição por parte dos eventuais clientes. Toma nota das enco-

mendas e transmite-as ao departamento da empresa encarregado de as efectivar.

Propagandista. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através da nota respectiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

Engarrafador. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem e triagem.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores: técnicos de produção e outros:

Técnicos administrativos:

- Secretário-geral;
- Director de serviços;
- Chefe de departamento;
- Chefe de serviços;
- Chefe de divisão;
- Técnico de contas;
- Inspector administrativo.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

- Encarregado geral;
- Encarregado da loja.

2.2 — Técnicos administrativos:

- Gerente comercial;
- Chefe de secção;
- Programador;
- Chefe de escritórios;
- Guarda-livros;
- Secretário da direcção.

3.1 — Encarregados, contramestres:

- Caixeiro-encarregado;
- Caixeiro chefe de secção;
- Chefe de compras;
- Chefe de vendas;
- Inspector de vendas.

3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

- Correspondente em línguas estrangeiras;
- Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador mecanográfico;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de máquinas;
Auxiliares;
Perfurador-verificador;
Caixa de escritório;
Recepcionista;
Operador de telex em língua estrangeira.

4.2 — Comércio:

Caixeiro;
Caixa de balcão;
Demonstrador;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospecor de vendas;
Caixeiro-viajante;
Caixeiro de praça;
Vendedor especializado ou técnico de vendas;
Decorador;
Operador de supermercado;
Expositor;
Angariador.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados) (comércio, produção e outros):

Cobrador;
Conferente;
Telefonista;
Operador de telex em língua portuguesa;
Propagandista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Operador de máquinas;
Preparador-repositor;
Engarrafador;
Distribuidor;
Embalador;
Rotulador;
Servente;
Porteiro;
Contínuo;
Guarda;
Apontador;
Servente de limpeza.

X — Praticantes e aprendizes:

X.4.1 — Praticante qualificado administrativo:

Paquete;
Estagiário;
Dactilógrafo.

X.4.2.1 — Praticante qualificado de comércio:

Praticante de caixeiro;
Caixeiro-ajudante.

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

(Em euros)		
Níveis	Âmbito profissional	Tabelas
I	Director de serviços Chefe de departamento Chefe de divisão Secretário-geral Chefe de serviços Técnico de contas	586,50
II	Guarda-livros Chefe de secção (esc.) Programador Secretário da direcção	556
III	Caixeiro-encarregado Chefe de compras Gerente comercial Caixeiro chefe de secção Chefe de vendas Inspector de vendas	511
IV	Caixa de escritório Expositor Primeiro-caixeiro Técnico de vendas Caixeiro-viajante Fiel de armazém Primeiro-escriturário Vendedor especializado	460,50
V	Cobrador de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Segundo-escriturário Pracista Segundo-caixeiro	421
VI	Caixa de balcão com mais de 21 anos Recepcionista de 2. ^a Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário	398
VII	Cobrador de 3. ^a Distribuidor Guarda Recepcionista de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Engarrafador Contínuo Porteiro Servente	382
VIII	Servente de limpeza (regime livre)	3,85/hora
IX	Servente de limpeza	368
X	Caixa de balcão (menor de 21 anos) Dactilógrafo Caixeiro-ajudante do 1.º, do 2.º e do 3.º anos ... Estagiário de escritório	368
XI	Paquete de escritório Praticante de caixeiro dos 1.º, 2.º e 3.º anos	368

Guarda, 13 de Maio de 2004.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim José Fortes Serrão, na qualidade de mandatário e membro da direcção nacional.

José António Gouveia Gerales, na qualidade de mandatário e membro da direcção local da Guarda.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, abrange as empresas do comércio a retalho (CAE 52112, 52120, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52621; 52622, 52623) filiadas na Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda, na Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito da Guarda.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

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

5 — Este CCT abrange 2666 empresas e 278 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados

a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistos anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4 às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraproposta.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinarem as contrapropostas.

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

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

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de organizar e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço profis-

sionais com designações diferentes das mencionadas no n.º 1 terão de os classificar nas categorias aí referidas.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso em qualquer das profissões previstas neste contrato serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão será:

- a) Para profissionais do comércio, de escritório e correlativos — 16 anos;
- b) Para cobradores e guardas — 18 anos.

Cláusula 6.^a

Não podem ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador para o primeiro emprego pode ser feita a título experimental por um período de 60 dias, findos os quais o contrato pode ser revogado sem qualquer indemnização entre as partes.

2 — A admissão de profissionais que já tenham exercido a profissão será feita para categoria de nível igual ou superior ao da última que o profissional tenha e que será comprovada por documento passado pelo respectivo sindicato.

3 — O disposto no número anterior só poderá ser derogado mediante declaração de acordo subscrito pelo interessado, que deverá previamente merecer parecer escrito favorável do delegado sindical, se o houver, e do próprio sindicato.

4 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra sua associada, ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado de fusão ou de absorção de empresas, contar-se-á como data de admissão a de admissão na empresa.

5 — A readmissão de um trabalhador na empresa onde já tenha prestado serviço concede-lhe todos os direitos e regalias que usufruía se não tivesse havido interrupção do primeiro contrato, contando-se a sua antiguidade pelo tempo de serviço efectivo na empresa.

6 — A admissão definitiva do trabalhador na empresa deverá ser comunicada ao sindicato pela entidade patronal com todos os elementos identificadores do trabalhador, tal como deverão constar do quadro de pessoal, esteja o trabalhador sindicalizado ou não, no prazo de 30 dias.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a

título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador assim admitido continuar ao serviço por mais cinco dias úteis após a apresentação do trabalhador substituído, a sua admissão considera-se definitiva e deve a entidade patronal comunicar o facto ao sindicato.

3 — Verificando-se a admissão nos termos do n.º 2 desta cláusula, a categoria profissional e a retribuição não podem ser inferiores ao que eram durante a admissão para substituição.

Cláusula 9.^a

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverão consultar o registo de desempregados do sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos, quando reconheçam que nenhum dos inscritos convém ao seu serviço.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, em quintuplicado, até 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e nos anos seguintes até ao último dia de Novembro, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido por este mesmo contrato, agrupado por estabelecimentos, dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, morada, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, de admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional, diuturnidades vencidas e ordenado respectivo.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar bem visível, no respectivo estabelecimento, uma cópia do quadro de pessoal.

3 — Sempre que se verifique alteração ao quadro de pessoal, a entidade patronal comunicá-la-á ao Ministério do Trabalho, em quintuplicado, nos 30 dias seguintes à sua verificação, devendo ser anexada ao quadro de pessoal.

Cláusula 11.^a

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverá observar-se o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de um director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 profissionais;
- b) É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 12 profissionais;
- c) É obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais;
- d) O número de estagiários nos escritórios não deverá exceder 40% dos escrivães ou equi-

parados, com arredondamento para a unidade superior;

- e) É obrigatória a existência de um caixeiro-carregado ou chefe de secção nos estabelecimentos comerciais com um mínimo de seis empregados de comércio;
- f) Nos estabelecimentos de venda em que não haja empregados com funções exclusivas de caixa, passa esse cargo a ser cometido a todos, a alguns ou a algum dos empregados;
- g) O número de praticantes do comércio não deverá exceder 40% dos profissionais existentes no estabelecimento, com arredondamento para a unidade superior;
- h) A entidade patronal que exerça efectiva e regularmente funções próprias de balcão poderá ter como único empregado um estagiário ou praticante.

2 — Quando a entidade patronal tenha mais de um estabelecimento ou escritório, colectados pela mesma actividade e no mesmo concelho, serão os trabalhadores considerados em conjunto para efeitos de classificação, e, neste caso, haverá um único quadro de pessoal para todos os estabelecimentos.

Cláusula 12.^a

Promoções obrigatórias

1 — Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os chefes de secção logo que completem 10 anos na categoria devem ser promovidos a uma das categorias superiores de chefia.

4 — Os primeiros-escriturários logo que completem quatro anos na categoria deverão ser promovidos a chefes de secção ou equiparados, se houver vaga. Não se fazendo a promoção, os trabalhadores desta categoria passam a vencer diuturnidades até que a promoção se verifique.

5 — Os segundos-escriturários logo que completem quatro anos na categoria deverão ser promovidos a primeiros-escriturários.

6 — Os terceiros-escriturários logo que completem quatro anos na categoria deverão ser promovidos a segundos-escriturários.

7 — Os operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos, operadores de máquinas

de contabilidade e dactilógrafos logo que completem quatro anos na categoria deverão ser promovidos a categoria de 1.^a classe.

8 — O estágio para escriturários terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e de dois anos para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos.

9 — Os contínuos menores de 21 anos, logo que atinjam esta idade, passarão a contínuos de 1.^a classe.

10 — Os paquetes que não possuam as habilitações exigidas para os profissionais de escritório deverão ser promovidos a contínuos (menores de 21 anos) logo que atinjam 18 anos de idade.

11 — Os cobradores ou empregados dos serviços externos de 2.^a logo que completem quatro anos de exercício na categoria deverão ser promovidos a cobradores ou empregados de serviços externos de 1.^a

12 — Aos caixeiros chefes de e aos caixeiros é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 6 desta cláusula.

13 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-ajudantes logo que atinjam os 21 anos de idade ou completem três anos na categoria.

14 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiros-ajudantes logo que atinjam os 18 anos de idade ou completem três anos na categoria.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá ter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que entram na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente e boas condições materiais no local de trabalho,

nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, das instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição nem de quaisquer outras regalias, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nocturnas.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos directamente ligados à actividade da empresa ou das pessoas jurídicas que a constituem;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da entidade patronal;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão mas também a própria entidade patronal para quem trabalha;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença;
- k) Cumprir pontualmente o horário;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- m) Respeitar o regulamento interno da empresa.

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

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedada à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedir ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente

nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o profissional para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo;
- f) Obrigar o profissional a adquirir ou utilizar bens fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;
- h) Despedir e readmitir o profissional, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 16.^a

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para local de trabalho fora da localidade onde presta serviço sem o seu acordo por escrito. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações correspondentes a despedimento sem justa causa.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência referida no número anterior será custeado pela entidade patronal, salvo acordo diferente com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho e feriados

Cláusula 17.^a

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já esteja a ser praticado na empresa, o período normal de trabalho será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira até às 13 horas de sábado.

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

Cláusula 18.^a

Feriados

São feriados obrigatórios, além dos estabelecidos na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal de cada concelho abrangido por este contrato.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo e ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Nos períodos de balanço, se houver necessidade de prestação de trabalho extraordinário, deverá ser elaborada escala de serviço e enviada com a antecedência mínima de oito horas ao sindicato, para aprovação.

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de cento e cinquenta horas de trabalho suplementar por ano.

5 — O pagamento de trabalho extraordinário será igual à retribuição normal acrescida de 100% e será feito no fim de cada mês em que seja prestado, juntamente com o vencimento mensal, em recibo separado.

6 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial, superior em 10% à retribuição mensal.

7 — Sempre que a isenção implique a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

8 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição hora será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho onde, antes do início da sua prestação e após o seu termo, serão anotadas as horas de início e de termo do trabalho suplementar, imediatamente a seguir ao seu termo.

CAPÍTULO VI

Retribuições mínimas do trabalho

Cláusula 20.^a

Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as constantes da tabela anexa.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra parte variável, ser-lhe-á sempre a parte certa prevista na tabela em anexo atribuída como mínimo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem, salvo diferente acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — A entidade patronal deverá entregar no acto de pagamento da retribuição, seja esta do vencimento mensal ou qualquer outra, e juntamente com elas, duplicado do recibo donde conste a retribuição ilíquida, sua proveniência e descontos que sejam da conta do trabalhador.

5 — Quando o profissional exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a mais de uma categoria, receberá a remuneração estipulada para a mais elevada.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

Aos trabalhadores das categorias sem promoção obrigatória será atribuída uma diuturnidade de € 17 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma categoria, até ao limite máximo de cinco diuturnidades, acrescidas às retribuições mínimas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

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

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

Cláusula 22.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 2,50 por cada dia de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

2 — O trabalhador tem direito ao subsídio de alimentação desde que perfaça, pelo menos, metade do seu período diário normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Duração do período de férias

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

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

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

- Três dias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias;
- Dois dias de férias até ao máximo de quatro faltas justificadas ou oito meios dias;
- Um dia de férias até ao máximo de 6 faltas ou 12 meios dias.

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

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

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

7 — Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 24.^a

Retribuição e subsídio de férias

É acordado o seguinte articulado:

- 1) Além da retribuição correspondente no seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição;
- 2) A retribuição correspondente no período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivesse em serviço efectivo;
- 3) A retribuição das férias bem como este subsídio beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas;
- 4) Aos trabalhadores que auferirem retribuição mista, isto é, composta de uma remuneração certa e de uma variável, deverá considerar-se a parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

Cláusula 25.^a

Marcação de férias

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

Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço e a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar, ainda que o

trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal ou num dia feriado.

4 — As férias, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, podem ser gozadas em dois períodos.

5 — A marcação dos períodos será do interesse das partes, trabalhador e entidade patronal, podendo a entidade patronal marcar um desses períodos nos termos do n.º 1 desde que com duração não superior a 11 dias úteis, sendo o restante período da opção do trabalhador.

6 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

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

Cláusula 25.^a-A

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado no direito a férias

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

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

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

Cláusula 25.^a-B

Férias e serviço militar ou cívico

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar ou cívico gozará as férias a que tenha direito antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência de 60 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a respectiva remuneração e o subsídio.

No ano do regresso do cumprimento do serviço militar ou cívico, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Faltas e impedimentos

Cláusula 26.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, haverá um livro de faltas onde serão registados todos os períodos de ausência não justificada e que deverá ser rubricada pelo trabalhador.

Cláusula 27.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam o pagamento obrigatório, ou não, por parte da entidade patronal, conforme os casos.

I — Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastrós;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinets, próprios ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas durante cinco dias por nascimento de filhos, desde que não participados pela segurança social;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) As dadas durante o tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- h) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da segurança social;
- i) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- j) Pelo tempo considerado necessário para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovado.

II — Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte de entidade patronal:

- a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- b) As motivadas por acidente de trabalho;
- c) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- e) As motivadas por detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva, resultante de decisão condenatória;
- f) Pela necessidade de prestação da assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

3 — As faltas previstas no n.º 1, subalínea a), terão de ser comunicadas com 10 dias de antecedência.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

5 — Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifique e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de «comunicação de falta».

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a perda da retribuição poderá ser substituída por 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.

2 — A redução no período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para os efeitos de antiguidade do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, os subsídios contratuais e as outras regalias que não pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 20 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O trabalhador retomará o serviço nos 20 dias subsequentes à sua apresentação em dia a indicar pela entidade patronal de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria ou classe que possuía na data da incorporação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Formas de cessação

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordo das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
 - d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
 - g) Por inadaptação do trabalhador.

Cláusula 31.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — No prazo de cinco dias a contar desde a data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção, da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á por carta, registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente no fim desse prazo, à Inspecção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação dos contratos de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector do trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 4 a 6.

Cláusula 32.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 33.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 34.^a

Inadaptação

A entidade patronal pode cessar o contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a

Processo

1 — Nos casos em se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá, ou não, proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão nos termos da lei só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos termos da lei.

11 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 36.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 37.^a

Rescisão sem aviso prévio

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 38.^a

Responsabilidade civil ou penal

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 39.^a

Acção de indemnização por falta de aviso prévio

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 26.^a, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Licença de maternidade:

- a) As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dias quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Para todos os efeitos, aplica-se o disposto na alínea anterior aos casos de morte de nado-vivo ou parto de nado-morto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea a) é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea a);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe e ou da criança durante o período de licença a

seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- f) O período de licença a seguir a aborto terá a duração de 14 a 30 dias.

2 — Outros direitos da mãe:

- a) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar metade das suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade;
- b) Durante a gravidez e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas, ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição;
- c) Durante o período de gravidez e até um ano após o parto a trabalhadora está dispensada da prestação de trabalho nocturno;
- d) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- e) Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, a trabalhadora tem direito de interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

3 — Direitos do pai:

- a) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos;
- b) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias ou 90 dias de maternidade, não imediatamente subsequentes ao parto, poderão ser gozadas pelo pai;
- c) Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele que a mãe ainda tinha direito;
- d) A morte da mãe não trabalhadora durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa de trabalho nos termos referidos no número anterior, com as necessárias adaptações.

4 — Direitos da mãe e do pai — no caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos na alínea f) do n.º 2 desta cláusula, para assistência e ou aleitação até o filho perfazer um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

Cláusula 41.^a

Protecção de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes promovida pela entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

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

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

5 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização no dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

Cláusula 42.^a

Direitos especiais dos menores

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

2 — Aos menores de 18 anos não pode ser exigida a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticantes a carga e descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — As entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — Os trabalhadores devem, sempre que lhes seja solicitado pela entidade patronal, entregar documento

comprovativo de como frequentam um estabelecimento de ensino, bem como mapa de assiduidade, podendo no entanto a entidade patronal, se assim o entender, solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores este tipo de informações.

4 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

Cláusula 44.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda da retribuição ou qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por disciplina, dois dias para prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exames ou da avaliação de conhecimentos.

Cláusula 45.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com os planos de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar seguida ou interpoladamente até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

Cláusula 46.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou de conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 47.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto da entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano;
- b) Junto do estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento pelo menos metade das disciplinas do ano escolar que frequentou.

Cláusula 48.^a

Aperfeiçoamento profissional

As entidades patronais são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais promovidos pelo sindicato e ou pelas associações comerciais, facilitando sempre que possível a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de treino e de aperfeiçoamento profissional;
- c) Conceder, sempre que possível, aos profissionais que o solicitem e mereçam empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para as empresas onde exerçam a sua actividade, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 49.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 50.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão nomeadamente as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Serem separadas por sexos sempre que possível;
 - b) Dispor de água canalizada;
 - c) Serem iluminadas e ventiladas;
 - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
 - f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;
 - g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

Cláusula 51.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e nas demais regalias inerentes às funções que efectivamente passe a desempenhar.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

2 — Para os efeitos da graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 53.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido, por escrito.

Cláusula 54.^a

Caducidade do procedimento disciplinar e da prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar do conhecimento dos factos constitutivos da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 55.^a

Execução das sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 90 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 56.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos da cláusula 10.^a;

- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 57.^a

Presunção da abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Indemnização pelas sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências: se consistiu em multa ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 59.^a

Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

Toda a restante matéria que diga respeito à cessação do contrato de trabalho, nomeadamente causas de rescisão, indemnizações, trâmites do processo disciplinar, etc., será regulada nos termos deste CCT e da lei.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 61.^a

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação da associação sindical.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindical junto da comissão paritária poderão fazer-se

acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra.

Cláusula 62.^a

Competência

Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do CCT para o comércio retalhista do distrito da Guarda;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões.

Cláusula 63.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros de cada parte.

2 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

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

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, mas sem direito de voto.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Redução de remunerações

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato representativo.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho ou equivalente.

Cláusula 65.^a

Reclassificações

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas de acordo com as funções efectivamente exercidas.

Manutenção dos direitos e das regalias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

2 — As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, no seu conjunto, como mais favorável aos trabalhadores.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 62.^a defere na comissão paritária.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Profissionais de escritório e correlativos

Director de serviços. — Estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa funções semelhantes.

2 — A esta profissão podem corresponder as categorias de chefe de serviços, de escritório, de divisão e de secção, de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e à administração das mesmas.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho,

assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pela «análise de sistemas», incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organismos e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos, elabora organigramas de painéis de mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladores, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou

outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Contabilista. — Organiza e dirige o serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e dos resultados da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos e procede ao apuramento de resultados. Dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório implicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

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

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

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

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, dos recibos e de outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos e faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-as à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis de matrizes (*stencil*) para as reproduções de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Apontador. — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins; para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verificar as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas do trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas e verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos buscados em documentos escritos ou informações que lhe sejam ditados ou comunicados por outros meios

e imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outras matérias com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens, efectua a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos serviços.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

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

Guarda. — Assegura a defesa e a conservação das instalações do escritório ou estabelecimento e de outros valores que lhe estejam confiados.

Secretário-geral. — É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Servente de limpeza. — É o trabalhador adstrito ao serviço de limpeza das instalações e que, acessoriamente, desempenha serviços enumerados para contínuo.

Operador de máquinas auxiliar. — É o trabalhador que opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadoras, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Profissionais do comércio e similares

Gerente comercial. — Organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores e cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente, procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas,

é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

Caixeiro-encarregado. — Substitui num estabelecimento o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e encontra-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Caixeiro-chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

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

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, por auscultação da praça, programas cumprimentos, etc.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, solicita encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro-viajante — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Caixeiro de praça (praticista) — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e ou encarregados de armazém.

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

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

Caixeiro praticante. — É o trabalhador que, com menos de 18 anos de idade, está nos estabelecimentos em regime de aprendizagem.

Operador (supermercados). — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e à conferência de mercadorias, à sua marcação, ao transporte para os locais de exposição e à manutenção em boas condições de limpeza e apresentação, controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor e colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador-empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula;
Operador de refrigeração;
Operador de paletizadora.

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Angariador. — É o trabalhador que executa tarefas semelhantes às de propagandista em empresas prestadoras de serviço, com vista a conseguir a sua aquisição por parte dos eventuais clientes. Toma nota das encomendas e transmite-as ao departamento da empresa encarregado de as efectivar.

Propagandista. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos separando as mercadorias ou materiais através da nota respectiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

Engarrafador. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos utilizando processos manuais ou mecânicos e executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolagem e triagem.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

1.2 — Técnicos administrativos:

Secretário-geral;
Director de serviços;
Chefe de departamento;
Chefe de serviços;
Chefe de divisão;
Técnico de contas;
Inspector administrativo.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral;
Encarregado de loja.

2.2 — Técnicos administrativos:

Gerente comercial;
Chefe de secção;
Programador;
Chefe de escritórios;
Guarda-livros;
Secretário da direcção.

3.1 — Encarregados, contramestres:

Caixeiro-encarregado;
Caixeiro-chefe de secção;
Chefe de compras;

Chefe de vendas;
Inspector de vendas.

3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

Correspondente em línguas estrangeiras;
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Escriturário;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador mecanográfico;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de máquinas;
Auxiliares;
Perfurador-verificador;
Caixa de escritório;
Recepcionista;
Operador de telex em língua estrangeira.

4.2 — Comércio:

Caixeiro;
Caixa de balcão;
Demonstrador;
Fiel de armazém;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Caixeiro-viajante;
Caixeiro de praça;
Vendedor especializado ou técnico de vendas;
Decorador;
Operador de supermercado;
Expositor;
Angariador.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados) (comércio, produção e outros):

Cobrador;
Conferente;
Telefonista;
Operador de telex em língua portuguesa;
Propagandista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Operador de máquinas;
Preparador-repositor;
Engarrafador;
Distribuidor;
Embalador;
Rotulador;
Servente;
Porteiro;
Contínuo;
Guarda;
Apontador;
Servente limpeza.

X — Praticantes e aprendizes:

X.4.1 — Praticante qualificado administrativo:

Paquete;
Estagiário;
Dactilógrafo.

X.4.2.1 — Praticante qualificado de comércio:

Praticante de caixeiro;
Caixeiro-ajudante.

Retribuições certas mínimas

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas (em euros)
I	Director de serviços Chefe de departamento Chefe de divisão Secretário-geral Chefe de serviços Técnico de contas	586,50
II	Guarda-livros Chefe de secção (esc.) Programador Secretário da direcção	556
III	Caixeiro-encarregado Chefe de compras Gerente comercial Caixeiro chefe de secção Chefe de vendas Inspector de vendas	511
IV	Caixa de escritório Expositor Primeiro-caixeiro Técnico de vendas Caixeiro-viajante Fiel de armazém Primeiro-escriturário Vendedor especializado	460,50
V	Cobrador de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Segundo-escriturário Pracista Segundo-caixeiro	421
VI	Caixa de balcão com mais de 21 anos Recepcionista de 2. ^a Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Terceiro-escriturário	398
VII	Cobrador de 3. ^a Distribuidor Guarda Recepcionista de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Engarrafador Contínuo Porteiro Servente	382
VIII	Servente de limpeza (regime livre)	3,85/hora
IX	Servente de limpeza	368
X	Caixa de balcão (menor de 21 anos) Dactilógrafo Caixeiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos Estagiário de escritório	368

Níveis	Âmbito profissional	Tabelas (em euros)
XI	Paquete de escritório Praticante de caixeiro dos 1.º, 2.º e 3.º anos	368

Guarda, 13 de Maio de 2004.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comércio de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso:

Joana Margarida Santos Garcia de Carvalho, na qualidade de mandatária.

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

Joaquim José Fortes Serrão, na qualidade de mandatário e membro da direcção nacional do CESP.

José António Gouveia Geraldes, na qualidade de mandatário e membro da direcção local da Guarda do CESP.

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 61 do livro n.º 10, com o n.º 55/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L.^{da}, e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Revisão global.

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, L.^{da}, e Ferreira & Rayford — Turismo, L.^{da}, adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em actividades marítimo-turísticas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da lei a ter a um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão

renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

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

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

5 — Após a apresentação de contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção do pessoal de terra e tripulantes é da competência das empresas, que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.

2 — Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados dos níveis salariais II e I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior e seis meses.

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

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

3 — Para efeitos deste acordo, é adoptado o enquadramento profissional constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias, terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 160 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encar-

regado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade de empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2 — É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres das empresas

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o pre-

judicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.

3 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1 — Com excepção do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 52.º

3 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do tra-

balhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

7 — Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocação em serviço

1 — Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra a entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no n.º 1 da cláusula 48.º

4 — As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

- a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.

3 — Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:

- a) Prestação das trinta e sete horas e trinta minutos semanais entre as 14 horas de segunda-feira e as 13 horas de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã;
- b) Prestação das trinta e sete horas e trinta minutos semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.

4 — Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.

5 — Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

6 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e ou jantar.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário variável;
- c) Horário adaptado.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com o presente acordo nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, submetido à aprovação do IDICT.

4 — Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho, submetido à aprovação do IDICT.

Cláusula 22.^a-A

Horário adaptado

1 — Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de quatro meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as nove horas;

- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as quarenta e cinco horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar uma hora e trinta minutos;
- d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;
- e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;
- f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

3 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 21.^a («Período normal de trabalho»), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4 — Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Horário dos refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.

3 — O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois de a isenção terminar, salve se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 45.^a

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente, solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente com base nos motivos seguintes:

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

3 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas das empresas armadoras, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos de retribuição mensal

não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 21.^a («Período normal de trabalho»).

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal de localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia, com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
24 de Dezembro.

4 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 46.^a e dará direito a igual número de dias de descanso, que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

5 — Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

1 — Todas os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

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

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

3 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

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

Cláusula 29.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4 — Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5 — As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de Novembro de um ano e 31 de Março do ano seguinte.

6 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 31.^a

Alteração de marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 32.^a

Interrupção de férias

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

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

Cláusula 33.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 34.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do seu casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras;
- c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa, com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;

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

d) No caso previsto na alínea i) do n.º 1, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — No caso previsto na alínea e) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6 — Para os efeitos do n.º 5 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 36.^a

Participação e justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 37.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

2 — As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Suspensão da prestação de trabalho por 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, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 40.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, a trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

a) Retribuição horária:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

b) Retribuição diária:

$$\frac{Rm \times 12}{385}$$

em que *Rm* é o valor de remuneração mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 41.^a

Remuneração mensal

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente ACT.

2 — A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já aufere na empresa remuneração correspondente a função superior, e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 42.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4 — No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias

1 — Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro ou, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

Cláusula 45.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático e de director de cruzeiro será sempre efectuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT terão também direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho — 75 %;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados 100 %.

2 — Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no n.º 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 47.^a

Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque,

2 — O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável, consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 10 % da remuneração base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 10 % ou 20 % da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5 — Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 25 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas suplementares efectuadas para além do período normal de trabalho diário.

Cláusula 48.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores administrativos e os trabalhadores marítimos, quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição de montante igual ao valor máximo de isenção fiscal por cada dia de trabalho efectivamente testado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 49.^a

Alimentação a bordo

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 2,60;

Almoço e jantar — € 7,75;

Ceia — € 2,60.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8, às 12, às 19 ou às 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 51.^a

Modalidades de cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 52.^a

Valor de indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 53.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 54.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 55.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 56.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Com excepção da sanção prevista na alínea e) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — A acção disciplinar só pode exercer-se nas 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 30 dias subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

5 — 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.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 57.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT, consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 58.^a

Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais

as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4 — As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 59.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, considerem-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 63.^a

Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

Cláusula 64.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, e também o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 60 dias prevista na lei pode ser por estes repartida e utilizada em simultâneo ou sucessivamente.

Cláusula 65.^a

Dispenses para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que as mesmas não possam ser realizadas fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. O trabalhador e a empresa poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

Cláusula 66.^a

Protecção da saúde e segurança

1 — A empresa tem de avaliar das condições de prestação do trabalho, de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a empresa tomar

as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

Cláusula 67.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

3 — Se os cursos referidos no número anterior forem de iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos no n.º 2 e de 30 dias nos casos previstos no n.º 4.

6 — Os direitos consignados nos n.ºs 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 68.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá a complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho a doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 70.^a

Assistência na doença a bordo

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será

pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão da conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

Cláusula 71.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 72.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 73.^a

Seguro de saúde

1 — As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2 — Para beneficiar deste seguro de saúde, o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.

3 — O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 75.^a

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 76.^a

Segurança e protecção a bordo

1 — Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios da segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda de Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3 — A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 77.^a

Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidos na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Cláusula 78.^a

Formação e desenvolvimento

1 — As empresas assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 79.^a

Bem-estar a bordo

1 — A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2 — O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

Cláusula 80.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 81.^a

Perda de haveres

1 — As empresas, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 2000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 82.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

CAPÍTULO XV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 83.^a

Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 84.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR e da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 85.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 86.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 87.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 88.^a

Regras de transição e integração

1 — Com efeitos a 1 de Março de 2003, os trabalhador são integrados nas novas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a seguinte tabela:

Anterior designação	Nova designação
Ajudante de cozinheiro	Ajudante de cozinha.
Assistente administrativo	Assistente administrativo.
Assistente de bordo	Assistente de bordo.
Barman	Empregado de bar.
Carpinteiro	Técnico operacional.
Chefe de contabilidade	Técnico oficial de contas.
Chefe de serviços técnicos	Chefe de serviços.
Chefe de serviços	Chefe de serviços.
Chefe de cozinheiro	Chefe de cozinha.
Chefe de cozinha	Chefe de cozinha.

Anterior designação	Nova designação
Chefe de manutenção	Chefe de serviços.
Contabilista	Técnico oficial de contas.
Controlador financeiro	Técnico administrativo.
Cozinheiro	Cozinheiro de 2. ^a
Director comercial	Director.
Director de operações	Director.
Director de cruzeiro	Director de cruzeiro.
Director financeiro	Director.
Director de hotel	Director de cruzeiro.
Director de navegação	Director.
Director de restaurante	Assessor de direcção.
Empregado de bar	Empregado de bar.
Empregado de limpeza	Empregado de limpeza.
Empregado de mesa	Empregado de mesa de 2. ^a
Escriturário (1. ^a e 2. ^a)	Técnico administrativo.
Gerante de cruzeiro	Director de cruzeiro.
Gerente de hotelaria	Director de cruzeiro.
Gerente de barco	Assistente de director de cruzeiro.
Maquinista de 2. ^a	Maquinista prático de 2. ^a
Maquinista de 3. ^a	Maquinista prático de 3. ^a
Marinheiro de 1. ^a	Marinheiro de 1. ^a de tráfego local.
Marinheiro	Marinheiro de 2. ^a de tráfego local.
Mestre de tráfego local	Mestre de tráfego local.
Mestre marítimo	Mestre de tráfego local.
Motorista (navegação)	Maquinista prático de 1. ^a
Maquinista prático de 1. ^a	Maquinista prático de 1. ^a
Motorista (terra)	Motorista.
Operador informático	Técnico administrativo/inf.
Secretária	Secretário.
Técnica de reservas	Técnico administrativo.
Técnico de recursos humanos	Técnico administrativo.
Telefonista	Telefonista/recepcionista.
Vigilante	Vigia.

2 — Após a definição de nova categoria profissional, os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua remuneração base mensal em 1 de Março de 2003 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Março de 2003.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a remuneração base.

ANEXO I

Definição de funções

A — Área marítima

Mestre de tráfego local. — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local. — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.^a em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem de embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante de maquinista prático. — É o trabalhador que auxilia a maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia. — É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B — Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar. — É o trabalhador que colabora com o *barmann* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Assistente de bordo. — É o trabalhador que, a bordo das embarcações, e nas deslocções de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e sócio-culturais em duas ou mais línguas.

Assistente de director de cruzeiro. — É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Camaroteiro. — É o trabalhador que se ocupa do azeio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro, elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe de sala. — É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um a os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela

limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Director de cruzeiro. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial

Empregado de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Camaroteiro-chefe. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Recepcionista. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

C — Área de gestão administrativa, comercial e manutenção

Assessor de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, dentro da área a que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de trabalho utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal,

organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Director. — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial. — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade de gabinete, gerindo a agenda de trabalho. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho de sua função.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora, estuda e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico operacional. — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupo de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha a visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

ANEXO II
Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

- a) «Categoria profissional» a designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto de prestação de trabalho;
- b) «Carreira profissional» o conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) «Grau» a situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) «Escala salarial» a remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau a escala salarial mais baixos de categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior, atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requerida.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes visa:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 — As promoções são de iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento do especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escala.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escala salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido transitando para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabelas de remunerações base mensais

A — Área marítima e hotelaria de bordo

(a vigorar de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local Director de cruzeiro II	725	747	770	794	818	843	869

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
II	Chefe de cozinha Director de cruzeiro I Maquinista prático de 1. ^a	694	715	737	760	783	807	832
III	Assistente de bordo II Assistente de director de cruzeiro II Camarateiro-chefe Chefe de sala Cozinheiro de 1. ^a Maquinista prático de 2. ^a	673	694	715	737	760	783	807
IV	Assistente de bordo I Assistente de director de cruzeiro I Cozinheiro de 2. ^a Empregado de bar de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Maquinista prático de 3. ^a Recepcionista	642	662	682	703	725	747	770
V	Ajudante de maquinista Marinheiro de 1. ^a TL	570	588	606	625	644	664	684
VI	Ajudante de cozinha Camaroteiro Cozinheiro de 3. ^a Empregado de bar de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Marinheiro de 2. ^a TL	549	566	583	601	620	639	659
VII	Ajudante de bar Vigia	518	534	551	568	586	604	623
VIII	Copeiro	466	480	495	510	526	542	559

B — Área de gestão, administrativa e comercial

(a vigorar de 1 de Março de 2004 a 28 de Fevereiro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II	1 294	1 333	1 373	1 415	1 458	1 502	1 548
II	Chefe de serviços II Director I Técnico oficial de contas	828	853	879	906	934	963	992
III	Assessor de direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico de informática III Técnico operacional III	725	747	770	794	818	843	869
IV	Assessor de direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico de informática II Técnico operacional II	673	694	715	737	760	783	807
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico de informática I Técnico operacional I	621	640	660	680	701	723	745

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/recepcionista II	570	588	606	625	644	664	684
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado de limpeza II Motorista I Telefonista/recepcionista I	492	507	523	539	556	573	591
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado de limpeza I	414	427	440	454	468	483	498

ANEXO IV**Regulamento de higiene e segurança****Artigo 1.º**

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação**Artigo 7.º**

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma reparação apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura**Artigo 10.º**

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade a movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1 — As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confèrdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas, a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — As empresas obrigam-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duas empresas e 150 trabalhadores.

Porto, 31 de Maio de 2004.

Pela Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A.:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, presidente da administração.
Manuel Tiago Porto Ferreira da Silva, administrador.

Pela Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, presidente da administração.
António Alves Pinheiro, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.
Luís Miguel Fernandes Gonçalves, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro, mandatário.
Luís Miguel Fernandes Gonçalves, mandatário.

Depositado em 25 de Junho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, com o n.º 64/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas SOPONATA, S. A., PORTLINE, S. A., e Sacor Marítima, S. A., cuja actividade é o transporte marítimo, em todo o território nacional, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo tem um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido e mantendo-se em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 9,55, até ao máximo de oito.

Cláusula 32.^a

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,15;
- b) Almoço — € 9,30;
- c) Jantar — € 9,30;
- d) Ceia — € 2,15.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria/grau	Remuneração (em euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 001,50
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 734

Nível	Categoria/grau	Remuneração (em euros)
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 449
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 302
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 065,50
9	Coordenador II Técnico I Técnico administrativo II	922
8	Técnico administrativo I	849
7	Oficial administrativo IV	800,50
6	Oficial administrativo III	729
5	Oficial administrativo II	701
4	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	666,50
3	Profissionais de apoio III	631,50
2	Profissionais de apoio II	572,50
1	Profissionais de apoio I	396,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

O número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva é de três.

O número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva é de 100.

Anexa-se texto consolidado do ACT.

Lisboa, 19 de Março de 2004.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela SOPONATA, Sociedade Portuguesa de Navios Tanques, S. A.:

Rui Pais Pereira, mandatário.

Pela PORTLINE, Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

João Pavão Nunes, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas SOPONATA, S. A., PORTLINE, S. A., e Sacor Marítima, S. A., cuja

actividade é o transporte marítimo, em todo o território nacional, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo tem um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido e mantendo-se em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à empresa e aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;
- d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando as informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa utilização do material e instalações que lhes tenham sido confiados;
- f) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido de melhorar a produtividade da empresa;
- g) Avaliar com isenção e espírito de justiça os seus subordinados;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 4.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Tratar com urbanidade, lealdade e dignidade os trabalhadores, respeitando-os como seus colaboradores;
- b) Pagar-lhes pontualmente a retribuição que lhes é devida;
- c) Instalar os trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que

respeita à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, observando os indispensáveis requisitos de segurança e prevenção de doenças profissionais;

- d) Propiciar condições para o aumento do nível de produtividade;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho nos termos legais;
- f) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício pelos trabalhadores de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes, nos termos legais;
- g) Cumprir rigorosamente este acordo e as demais condições decorrentes do contrato e das normas de legislação de trabalho aplicáveis;
- h) Não exigir ao trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- i) Passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- j) Facultar ao trabalhador ou seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva do trabalhador ou baixar a sua classificação profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente acordo;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.^a e 21.^a;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 6.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos da lei.

2 — Aos delegados sindicais assistem os direitos consignados na lei.

Cláusula 7.^a

Direitos dos representantes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das empresas textos, convocatórias, comunicações e ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa reservará locais de afixação de informações sindicais nas suas instalações, após audição dos delegados sindicais.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de se ausentarem durante o período laboral para o exercício de tais funções, nos termos e com os efeitos consignados neste acordo e na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1 — As empresas comprometem-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações e a proceder ao seu envio para o sindicato.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato informará a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas.

3 — Os descontos iniciar-se-ão no 1.º mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá ao Sindicato, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o preceituado na lei sobre declarações individuais.

CAPÍTULO III

Recrutamento e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental tem a seguinte duração: 60 dias para os trabalhadores admitidos para os níveis 1 a 9 e 180 dias para os restantes níveis.

3 — O trabalhador que já tenha estado ao serviço da empresa por um período igual ou superior ao expe-

rimental está isento do mesmo, desde que contratado para idêntica função.

Cláusula 10.^a

Substituição temporária de funções

1 — A empresa poderá encarregar um trabalhador do exercício de função diferente daquela para a qual foi contratado, quando tal mudança não implique diminuição do seu estatuto profissional.

2 — A substituição temporária de funções carece de comunicação escrita ao trabalhador.

3 — O trabalhador substituto beneficiará do estatuto remuneratório da sua nova função, no caso de este ser mais elevado do que aquele de que usufruía durante o período da substituição.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de mais elevado nível hierárquico de gestão da empresa, bem como todos aqueles que dela dependam directamente: direcção, consultadoria, assessoria e secretariado.

2 — Ao trabalho prestado em comissão de serviço aplica-se o estabelecido no respectivo regime jurídico.

Cláusula 12.^a

Idades mínimas

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores com a idade mínima prevista na lei.

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

Cláusula 13.^a

Enquadramento profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais nele previstas, segundo as funções que efectivamente desempenham.

2 — O enquadramento profissional, as categorias, os acessos e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo constam dos anexos I e III.

Cláusula 14.^a

Cedências ocasionais

1 — É permitida a cedência ocasional de trabalhadores da empresa a empresas com esta associadas ou do mesmo grupo.

2 — A cedência ocasional obriga à celebração de um acordo escrito entre a empresa cedente, a cessionária e o trabalhador, e deverá conter:

- a) A identificação das partes;
- b) A data de início da cedência e a sua duração, certa ou incerta;

- c) As condições do regresso antecipado do trabalhador à empresa cedente;
- d) O pagamento de eventuais despesas efectuadas pelo trabalhador directamente impostas pela cedência, por analogia com a figura de transferência de local de trabalho, a que se refere o n.º 3 da cláusula 21.^a («Transferências»).

3 — O trabalhador cedido não poderá, por efeito da cedência, ver diminuídos os seus estatutos profissionais e remuneratório, contando-se todo o período da cedência para os efeitos previstos neste acordo, nomeadamente no que se refere a antiguidade, retribuição e carreira profissional.

Cláusula 15.^a

Reconversão profissional

As empresas comprometem-se a fazer as necessárias diligências para colocar no desempenho de outras tarefas e, na medida do possível, em funções do mesmo nível o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo é de oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — O período de trabalho diário deve ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O trabalhador tem direito em cada semana a um dia de descanso complementar, além do dia de descanso semanal prescrito na lei.

4 — Compete às empresas estabelecer os horários de trabalho, tendo em atenção o estipulado neste acordo, podendo ser estabelecidos horários diferenciados, desde que preenchidos os requisitos legais e sempre com o mesmo número de horas de trabalho diário, devendo as posteriores alterações ser precedidas de acordo dos interessados.

5 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (o qual é regulado nos termos da lei).

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horário flexível

1 — Podem ser praticados horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um período complementar variável, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar é feito excepcionalmente quando for impossível executar alguma tarefa dentro do horário normal.

3 — O trabalho suplementar carece de prévia autorização da empresa.

4 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder de harmonia com o princípio da eliminação do trabalho suplementar.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas condições estabelecidas por lei.

6 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite. Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino.

Cláusula 20.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste acordo.

2 — Para além da remuneração prevista na cláusula 25.^a, os trabalhadores, aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, terão ainda direito a um descanso compensatório nos termos da lei.

Cláusula 21.^a

Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou, ainda, se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — As empresas só podem transferir o trabalhador do local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador, salvo se resultar da

mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra as empresas, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagarão os acréscimos de retribuição necessários para evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Não se verificando o acordo expresso no n.º 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 52.^a

Cláusula 22.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações todas as outras.

3 — As deslocações em serviço serão sempre por conta da empresa que pagará as despesas a elas inerentes.

4 — A utilização de veículo próprio ao serviço da empresa é regulamentada por norma interna, tendo o trabalhador direito a um subsídio por quilómetro na importância fixada para os funcionários do Estado.

5 — Nas grandes deslocações, a empresa atribuirá ao trabalhador deslocado, a título de dinheiro de bolso, as seguintes importâncias:

- a) € 7,49 para deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);
- b) € 24,94, ou o equivalente na moeda necessária, para deslocações ao estrangeiro.

6 — Em alternativa ao disposto nos n.ºs 3 e 5, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, este poderá beneficiar, quando em grandes deslocações, do regime de ajudas de custo estabelecido para os funcionários do Estado.

7 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de normas mais favoráveis já praticadas nas empresas.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

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

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

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

4 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar.

Cláusula 24.^a

Remuneração

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores por este acordo é a fixada na tabela constante do anexo II.

2 — O valor da remuneração horária (*Rh*) é calculado segundo a fórmula:

$$Rh = (Rme \times 12) : (52 \times Hs)$$

sendo:

Rme = remuneração mensal efectiva, correspondendo à remuneração de base mais diuturnidades;

Hs = número de horas normais de trabalho semanal.

3 — O valor da remuneração diária (*Rd*) é calculado segundo a fórmula:

$$Rd = Rm : 30$$

4 — A remuneração mensal (*Rm*) é constituída pelas seguintes prestações:

- a) Remuneração base mensal;
- b) Diuturnidades;
- c) Subsídio de isenção de horário de trabalho, quando devido.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será pago da seguinte forma:

- a) Em dias úteis, com um acréscimo de 75 % sobre o valor da remuneração horária;
- b) Em dias de descanso e feriados, com um acréscimo de 100 % sobre o valor da remuneração horária.

Cláusula 26.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio no valor mínimo legal, sem prejuízo de outros regimes mais favoráveis praticados pelas empresas, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal.

2 — As remunerações constantes do anexo II para os níveis 11 a 14 incluem já a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, tendo em consideração o disposto no número anterior.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a retribuição da hora normal de trabalho.

2 — Entre o termo do trabalho nocturno em prolongamento e o início do período normal de trabalho seguinte terá de haver sempre um intervalo mínimo de dez horas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar entre a 1 e as 7 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo das despesas de transporte, devidamente justificadas.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 9,55, até ao máximo de oito.

2 — Essas diuturnidades integram, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

3 — Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na empresa.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — A empresa pagará ao trabalhador um subsídio de férias igual à remuneração mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, nos termos da cláusula 35.^a

2 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a remuneração do mês que antecede o do início das férias.

3 — A remuneração mensal relativa ao período de férias será paga antes do início destas se o trabalhador o solicitar atempadamente por escrito.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa, terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a uma remuneração mensal.

2 — Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado nesse ano;

- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 31.^a

Subsídio de alimentação

1 — Nas empresas onde não existam refeitórios ou que não assegurem o fornecimento de refeições será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio no valor mais elevado isento de contribuições e impostos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho por período igual ou superior a cinco horas.

Cláusula 32.^a

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,15;
- b) Almoço — € 9,30;
- c) Jantar — € 9,30;
- d) Ceia — € 2,15.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nos seguintes termos:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço no período de intervalo para a refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 0 horas.

3 — Quando o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados se efectuar nas condições fixadas no n.º 2 o trabalhador tem direito ao abono para refeições previsto no n.º 1, sem prejuízo da retribuição correspondente a esse período.

4 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

5 — O abono previsto na alínea b) do n.º 1 entende-se com prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula 31.^a

Cláusula 33.^a

Local e forma de pagamento

1 — A remuneração e outras prestações pecuniárias devidas devem ser satisfeitas na localidade em que se

situe a sede da empresa, salvo se outro local for acordado.

2 — O pagamento das retribuições devidas ao trabalhador será efectuado por meio de depósito bancário à ordem daquele, salvo se outro for o modo de pagamento acordado.

3 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

4 — No acto de pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, classificação profissional, número de beneficiário da segurança social, período a que correspondem as retribuições, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções, bem como o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 34.^a

Feriados

1 — São considerados dias de descanso obrigatório os seguintes feriados:

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

2 — São equiparados aos feriados do número anterior a terça-feira de Carnaval, o 24 de Dezembro e o feriado municipal da localidade da sede da empresa ou onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 35.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores efectivos abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito à remuneração e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda o direito a férias e ao res-

pectivo subsídio, proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será dada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período.

2 — Na falta de acordo, compete à empresa a marcação de férias, nos termos da lei.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

4 — A empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente.

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

Cláusula 37.^a

Alteração do período de férias

1 — Depois de marcado, o período de férias só pode ser alterado ou interrompido se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou se o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2 — Se a alteração ou interrupção for da responsabilidade da empresa, esta indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo se com o acordo deste.

Cláusula 38.^a

Interrupção do período de férias por doença

1 — Se a data fixada para o início do período de férias não puder ser mantida por motivo de doença do trabalhador será adiada, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — No caso de interrupção do período de férias por doença do trabalhador devidamente comprovada, nos termos do n.º 4, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo de posteriormente serem gozados em data a acordar por ambas as partes.

3 — Quando não houver acordo sobre a fixação dos períodos de férias adiados ou interrompidos, estes serão gozados imediatamente após a alta.

4 — Para interrupção do período de férias por motivo de doença o trabalhador deverá apresentar, no prazo de três dias úteis, a necessária baixa dos competentes serviços regionais de saúde ou, no caso de impossibilidade, outro documento justificativo idóneo.

Cláusula 39.^a

Princípios gerais das faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) Até 11 dias consecutivos, por motivo de casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Do pai, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, pelo nascimento do seu filho;
- e) Os dias que dirigentes e delegados sindicais do sindicato outorgante, membros da comissão de trabalhadores ou das instituições da segurança social necessitem para a prática de actos necessários e inadiáveis decorrentes do exercício dessas funções, dentro dos limites conferidos pela lei;
- f) Os dias necessários à prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.^a;
- g) Consideram-se igualmente faltas justificadas, sem perda de remuneração, as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais e da necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar em caso de acidente ou doença grave, desde que o trabalhador apresente justificação adequada, e durante o período máximo de dois dias por mês;
- h) As dadas no âmbito da legislação de protecção à maternidade e paternidade;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, com as excepções previstas na lei.

3 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultem de doença ou acidente de trabalho, mas com perda de remuneração, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença da segurança social ou subsídio de acidente de trabalho.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar a empresa ou o seu representante, indicando nos dois dias úteis imediatos, ou logo que possível, o motivo da ausência.

2 — Quando a ausência for por doença, o trabalhador enviará à empresa, no prazo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido e ou fotocópia do documento de baixa por doença passado pelos serviços regionais de saúde.

Cláusula 42.^a

Faltas injustificadas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — A perda de férias a que se refere o número anterior será de 1 dia de férias por cada dia de falta, salvaguardando-se sempre o gozo efectivo de 15 dias úteis.

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a correspondente perda de antiguidade.

4 — As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar grave e determinar, por parte da empresa, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta para os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — A licença sem vencimento terá de ser concedida por escrito e o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia útil imediato ao seu termo.

Cláusula 44.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao

trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico, doença ou acidente.

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

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

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — O trabalhador conserva o direito ao lugar mas o tempo de suspensão não conta para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VIII

Acção disciplinar

Cláusula 45.^a

Poder disciplinar

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

2 — O exercício do poder disciplinar pela empresa caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção ou àquela em que dela teve conhecimento.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de sete dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de 8 a 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — O somatório dos dias de suspensão da prestação de trabalho não pode exceder o total de 30 dias em cada ano civil.

Cláusula 47.^a

Comunicação das sanções

Caso o trabalhador seja sindicalizado, com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, com indicação dos motivos, no prazo de cinco dias.

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho que lhe é aplicável;

- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os lícitos poderes de direcção da hierarquia;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações sobre as condições de trabalho na empresa;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer acção judicial emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 49.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 50.^a

Indemnização das sanções abusivas

1 — Se a sanção consistir em suspensão, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será o dobro da prevista na cláusula 52.^a, sem prejuízo de o trabalhador poder optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

Cláusula 51.^a

Regime supletivo aplicável

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo aplica-se supletivamente a lei.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

2 — Para efeito das indemnizações previstas na lei, considera-se um valor mínimo equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 53.^a

Princípios gerais de formação

1 — A empresa promoverá a formação dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades, tendo em atenção o potencial de cada trabalhador.

2 — A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteração da situação profissional do trabalhador, embora venha a abrir-lhe possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabelecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente promovendo medidas de prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — Na aplicação de medidas de prevenção, a empresa fornecerá todo o equipamento individual e colectivo de protecção e segurança.

3 — O disposto nos números anteriores constitui os princípios gerais do regime de organização e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho a que as empresas estão obrigadas nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 55.^a

Contribuições para a segurança social

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 56.^a

Seguros por acidente de trabalho

Nos termos da lei, a empresa compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 57.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 58.^a

Maternidade e paternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste acordo, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 120 dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuição;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a segurança social o não faça;
- d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para cuidar do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, até 12 meses após o parto. Estes dois períodos podem ser acumulados desde que a trabalhadora o solicite;
- e) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para amamentação do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho;
- f) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificadas e sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.

2 — A dispensa prevista na alínea d) poderá ser utilizada pelo pai trabalhador.

3 — Para faltarem além de 120 dias por motivo de parto e, neste caso, sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo.

4 — Em caso de parto de nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do n.º 1 é diminuído para o máximo de 30 dias e mínimo de 14 dias, período este a graduar pelo médico.

5 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 59.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitida a prestação de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores a quem, nos termos da lei, seja reconhecida capacidade reduzida, a trabalhadores que

frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior, a trabalhadores com responsabilidades familiares ou para a execução de tarefas específicas que não justifiquem horário a tempo inteiro.

2 — A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo, calculada nos termos deste acordo, correspondente ao período ajustado.

3 — Com as necessárias adaptações, é aplicável aos trabalhadores referidos nesta cláusula o disposto nas cláusulas 35.^a e seguintes no respeitante a férias e, em geral, todas as normas deste acordo.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime estabelecido na lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação do presente acordo, sofrer redução das regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham carácter de regularidade.

Cláusula 62.^a

Disposição transitória

1 — Os efeitos previstos neste acordo, derivados da antiguidade do trabalhador, contam-se a partir da admissão na empresa ou da data de acesso a determinada categoria profissional ou grau.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar prejuízo na carreira profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 63.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do Sindicato e igual número de representantes das empresas, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuições a interpretação e integração de lacunas do presente acordo.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 64.^a

Equiparação à qualidade de cônjuge

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro(a) dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, quando em união de facto, releva sempre em plena igualdade com a qualidade de cônjuge.

Cláusula 65.^a

Fontes de direito

Como fontes de direito supletivo deverão ser observadas as normas de regulamentação do trabalho e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Categorias/graus	Níveis													
	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Directores	III	II	I											
Coordenadores técnicos	VI	V	IV	III	II	I								
Técnicos administrativos				IV	III	II	I							
Oficiais administrativos								IV	III	II	I			
Profissionais de apoio											IV	III	II	I

ANEXO II
Tabela de remunerações

Nível	Categoria/grau	Remuneração (em euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 001,50
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 734
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 449
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 302
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo II	1 065,50
9	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	922
8	Técnico administrativo I	849
7	Oficial administrativo IV	800,50
6	Oficial administrativo III	729
5	Oficial administrativo II	701
4	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	666,50
3	Profissionais de apoio III	631,50
2	Profissionais de apoio II	572,50
1	Profissionais de apoio I	396,50

Nota. — A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO III
**Definição de funções das categorias profissionais,
carreiras e acessos**

Director (graus I, II e III). — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma direcção ou de uma unidade orgânica equivalente que desenvolva integralmente uma parcela das atribuições globais da empresa. Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e colabora na preparação da decisão final a tomar pelo superior hierárquico perante o qual é directamente responsável; participa em reuniões com o superior hierárquico e com outros elementos da empresa para apreciação conjunta de questões de interesse comum.

A classificação em director, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da

empresa e de acordo com as suas normas internas. O trabalhador classificado como director deverá, em princípio, ser oriundo da carreira de coordenadores/técnicos.

A função de director pode ser desempenhada em regime de comissão de serviço.

Técnico (graus I, II, III, IV, V e VI). — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da ciência nas actividades, tais como, informática, investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e contabilidade.

Estudam e procedem à aplicação prática de princípios e teorias, tendo em vista a resolução de problemas vários como, por exemplo, estudo e organização da empresa, técnicas de comercialização, política de fixação de preços, comércio internacional, análise de mercado e outros problemas económicos e estatísticos; estudo de oferta e da procura de bens e serviços, das flutuações de preços, das alterações verificadas no mercado de trabalho e da evolução de outros factores económicos. Estudo, planificação e controlo de acções relativas à gestão e operacionalidade de navios.

A classificação em técnico, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa e de acordo com as suas normas internas.

Serão classificados como técnicos o analista de sistemas e o analista programador.

Acessos — o técnico I passa ao grau II logo que complete um ano naquele grau.

Coordenador (graus I, II, III, IV, V e VI). — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários sectores da empresa, as respectivas actividades, colaborando na definição das inerentes estratégias.

Coordena, dirige e controla a actividade de pelo menos um grupo de trabalhadores da empresa. Organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do órgão que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido, relatórios da actividade do órgão para informação da direcção.

A classificação em coordenador, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa e de acordo com as suas normas internas.

As funções de coordenador, excepto as do primeiro nível, poderão ser desempenhadas em regime de comissão de serviço, sem prejuízo da normal evolução do trabalhador na sua carreira profissional.

Acessos — o coordenador I passa ao grau II logo que complete um ano naquele grau.

Técnico administrativo (graus I, II, III e IV). — Executa tarefas de natureza administrativa e administrativo-comercial inerentes a determinados assuntos de pessoal, contabilidade, financeiros, aprovisionamentos, de conservação, comerciais e outras que exigem conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do administrativo, nomeadamente as relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscal, apuramentos e cálculos estatísticos complexos e relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão. Opera sistemas informáticos.

Serão classificados como técnicos administrativos os programadores a as secretárias em regime de comissão de serviço.

Oficial administrativo (graus I, II, III e IV). — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de uma área da empresa. Examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento, atende visitantes, esclarece dúvidas, presta informações e coloca-os em contacto com as pessoas ou serviços pretendidos; marca entrevistas e transmite as perguntas ou informações à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros ou suportes informáticos as receitas, despesas (venda de produtos, custo de remunerações, matéria-prima, equipamento, etc.), efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos para informação da direcção; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custo e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal e calcula os salários a pagar a partir dos suportes de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras e livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas, assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; anota cartas e outros documentos. Pode ocupar-se exclusivamente de parte destas tarefas, em função da natureza e dimensão da área onde trabalha; opera sistemas informáticos.

Acessos:

- O oficial administrativo I passa ao grau II logo que complete quatro anos naquele grau;
- O oficial administrativo II passa ao grau III logo que complete seis anos naquele grau.

Profissionais de apoio (graus I, II, III e IV). — Sob a designação de profissionais de apoio incluem-se todos os profissionais que executam conjuntos de tarefas coadjuvantes na estrutura das funções da empresa, grupalmente homogêneas e polivalentes pela necessidade da sua contínua adaptação e racionalização face a novas exigências e necessidades, nomeadamente:

Motorista/estafeta (graus II, III e IV) — distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência, após tratamento inicial, pelos destinatários respectivos; ordena correspondência e outra documentação segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui-os pelos diversos destinatários, deslocando-se a pé, em transportes públicos ou em viaturas da empresa. Quando utiliza viatura da empresa pode transportar mercadorias e passageiros, tendo em atenção a segurança e comodidade da viagem.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de motorista/estafeta

ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete dois anos de permanência naquele nível.

Telefonista/recepcionista (graus II, III e IV). — Atende os visitantes a fim de lhes prestar informações, esclarecer dúvidas e colocá-los em contacto com pessoas, áreas funcionais ou locais; controla a entrada de visitantes, recebe-os, presta-lhes e solicita-lhes as informações necessárias; consulta e cumpre as normas da empresa sobre segurança e localizações de áreas funcionais e pessoas; estabelece as necessárias ligações telefónicas ou outras para o exercício das suas tarefas; encaminha os visitantes e acompanha-os quando necessário; efectua todos os registos necessários ao cabal desempenho da sua função. Presta serviço na central telefónica da empresa, estabelecendo as necessárias ligações internas e externas; estabelece a comunicação entre as pessoas. Opera máquinas de escritório, nomeadamente no registo de documentação e emissão de mensagens; procede aos registos e arquivos que lhe forem solicitados.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de telefonista/recepcionista ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete dois anos de permanência naquele nível.

Guarda/servente (graus I, II e III). — São os trabalhadores que primordialmente, de acordo com as normas da empresa, desempenhem tarefas de manutenção, pequenas reparações, vigilância e limpeza de instalações, bem como outros serviços gerais não qualificados.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de guarda/servente ingressará no nível 1, passando ao nível 2 logo que complete dois anos de permanência naquele nível.

Lisboa, 19 de Março de 2004.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela SOPONATA, Sociedade Portuguesa de Navios Tanques, S. A.:

Rui Pais Pereira, mandatário.

Pela PORTLINE, Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

João Pavão Nunes, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Depositado em 22 de Junho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, com o n.º 62/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública.

Nota justificativa

Considerando que a AC, Águas de Coimbra, E. M., em que o capital estatutário pertence, única e exclusivamente, à autarquia local, exerce um conjunto de actividades da maior relevância para a qualidade de vida

dos cidadãos, que envolvem uma componente social que importa acautelar:

Exploração e gestão do sistema municipal de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público;

Exploração e gestão do sistema municipal de recolha, tratamento e rejeição de efluentes;

Considerando que este serviço público de interesse local, dotado de personalidade jurídica e autonomia administrativa, financeira e patrimonial, explorado sob a forma empresarial, por conta e risco da autarquia local, visa satisfazer as necessidades colectivas da população do concelho de Coimbra, de primacial importância no âmbito do respectivo objecto;

Considerando que para a prossecução dos fins de reconhecido interesse público se impõe melhorar e flexibilizar o sistema de gestão da AC, Águas de Coimbra, E. M., abolindo os circuitos burocrático-administrativos com que é confrontada e que constituem um obstáculo à obtenção de melhores resultados;

Considerando que a exploração da AC, Águas de Coimbra, E. M. deverá equiparar-se, tanto quanto possível, ao sistema de organização e actuação seguido na gestão empresarial privada, visando obter uma maior eficiência e qualidade nos serviços públicos essenciais que presta;

Considerando que a intenção de potenciar o desempenho desta unidade empresarial ou empresa pública municipal, que desenvolve actividades substancialmente colectivas na área geográfica do concelho de Coimbra e que se encontram indissociavelmente integradas no universo municipal, exige novos princípios de gestão e de organização funcional;

Considerando que a AC, Águas de Coimbra, E. M., pretende evoluir para um outro modo de gestão, que, orientado pelas regras do direito privado, será, por certo, mais adequado aos anseios dos seus trabalhadores, cada vez mais contrafeitos à rigidez do direito da função pública, aos constrangimentos legais que impendem sobre uma actividade predominantemente técnica e à prossecução de fins de reconhecida importância para a comunidade;

Considerando que o acordo de empresa é potencialmente aplicável a 369 trabalhadores, o que constitui razão bastante para o concretizar, quanto antes, dada a sua oportunidade e inequívoca justeza:

A AC, Águas de Coimbra, E. M., representada pelo respectivo presidente do conselho de administração, Horácio Augusto Pina Prata, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, representado pelos seus secretário-geral, Jorge Nobre dos Santos, e vice-secretário-geral, José Abraão, celebram entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que dele resultam, o presente acordo de empresa, que se rege pelas cláusulas seguintes:

TÍTULO I

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a AC, Águas

de Coimbra, E. M., e os trabalhadores ao seu serviço que se encontram filiados no SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública ou que nele venham a filiar-se durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As dúvidas que se suscitarem na interpretação ou na aplicação do presente acordo de empresa serão resolvidas nos termos da legislação em vigor.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar, por escrito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de Janeiro de 2004.

3 — A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

TÍTULO II

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

1 — O recrutamento de pessoal deverá ser efectuado através de uma oferta pública de emprego.

2 — O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração.

Artigo 4.º

Publicitação

1 — O anúncio da contratação será objecto de publicação em jornal local, devendo conter, para além da categoria, da remuneração e dos métodos de selecção a utilizar, o prazo de apresentação das candidaturas.

2 — A oferta pública de emprego será também divulgada no *site* da AC, Águas de Coimbra, E. M., bem como nos locais de acesso ao público.

Artigo 5.º

Avaliação

1 — Com base nos critérios de selecção, previamente definidos pelo conselho de administração, serão realizados os métodos de selecção.

2 — Compete ao júri a elaboração de uma acta com o projecto de deliberação, a qual será remetida ao conselho de administração a fim de proceder à sua aprovação.

Artigo 6.º

Notificação

1 — Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido à Secção de Gestão de Pessoal para posterior notificação dos concorrentes.

2 — O resultado do concurso deverá ser publicitado no *site* da AC, Águas de Coimbra, E. M., bem como nos locais de acesso ao público.

Artigo 7.º

Instrução do processo

1 — Compete à Secção de Gestão de Pessoal organizar o processo de recrutamento.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os actos da competência do júri, nomeadamente a realização das provas de avaliação e a respectiva acta, bem como a informação, dirigida ao conselho de administração, contendo a proposta de classificação final.

TÍTULO III

Horário de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho definido neste acordo de empresa aplica-se a todos os trabalhadores da AC, Águas de Coimbra, E. M., sujeitos ao regime de contrato individual de trabalho.

Artigo 9.º

Definições

1 — Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual a AC, Águas de Coimbra, E. M., exerce a sua actividade.

2 — Entende-se por período de atendimento o período durante o qual a AC, Águas de Coimbra, E. M., está aberta para atendimento ao público.

Artigo 10.º

Modalidades de horário de trabalho

A AC, Águas de Coimbra, E. M., adoptará três modalidades de horário de trabalho, sem prejuízo de outras, de menor duração, que, cumpridos os requisitos legais, venham a ser julgadas adequadas ao seu funcionamento normal e eficaz:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua, para os sectores a definir por deliberação do conselho de administração;
- c) Trabalho por turnos.

Artigo 11.º

Duração semanal de trabalho

1 — A duração semanal de trabalho é de quarenta horas.

2 — A semana de trabalho é de cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

Artigo 12.º

Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento da AC, Águas de Coimbra, E. M., inicia-se às 8 horas e estende-se até às 18 horas.

2 — O conselho de administração poderá determinar a implementação de dois horários, em função da hora legal de Verão e de Inverno.

CAPÍTULO II

Marcação, assiduidade e pontualidade

Artigo 13.º

Regras de marcação

1 — As entradas e as saídas serão, obrigatoriamente, assinaladas no sistema de registo electrónico, colocado em local próprio para o efeito.

2 — A marcação é feita, única e exclusivamente, pelo próprio trabalhador.

3 — Todos os trabalhadores são obrigados a efectuar o registo em quatro períodos distintos: de manhã, à saída para o almoço, à entrada após o almoço e à saída.

4 — Os trabalhadores que se encontrem no regime de horário flexível apenas são obrigados a fazer tal marcação em dois períodos, ou seja, à entrada e à saída.

5 — Todas as entradas e saídas da AC, Águas de Coimbra, E. M., se processam apenas pelos locais que o conselho de administração determinar.

6 — Todas as saídas efectuadas no decurso do período de laboração têm carácter excepcional, distinguindo-se as feitas em serviço e as que serão sempre antecedidas de autorização do superior hierárquico.

7 — Todo o trabalhador que tenha necessidade de se ausentar do seu local de trabalho deve comunicar esse facto ao respectivo superior hierárquico.

8 — Constitui infracção disciplinar:

8.1 — A violação do disposto no n.º 2;

8.2 — A entrada e a saída de funcionários por local diverso do que estiver determinado;

8.3 — As saídas para o exterior sem prévia autorização do superior hierárquico.

Artigo 14.º

Regras de assiduidade

A falta de um registo determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada pelo superior hierárquico.

Artigo 15.º

Regas de pontualidade

1 — O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário de trabalho que lhe for designado.

2 — Caso não consiga cumprir o horário de trabalho, efectuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo electrónico.

3 — O débito de horas apurado dará lugar à marcação de falta, a justificar nos termos da legislação aplicável.

Artigo 16.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1 — Será atribuído um suplemento remuneratório de € 10 por mês a todos os trabalhadores que no decurso de um mês de trabalho completo cumpram de forma cumulativa as seguintes condições:

1.1 — Só tenham faltas por conta de férias e por compensação de horas;

1.2 — Compareçam no serviço dentro do horário designado.

2 — A atribuição deste suplemento remuneratório apenas se verifica nos meses em que os trabalhadores estejam ao serviço, havendo direito à sua percepção na situação de faltas dadas no exercício da actividade sindical e em resultado da ocorrência de acidente de trabalho.

3 — Este suplemento remuneratório não é considerado para os efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 17.º

Competência do pessoal dirigente

Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente acordo de empresa em relação aos trabalhadores sob a respectiva dependência hierárquica.

Artigo 18.º

Controlo de assiduidade e pontualidade

1 — Para o efeito da justificação das faltas, o serviço de gestão de pessoal elaborará um mapa de assiduidade, que entregará ao pessoal dirigente e de chefia, até ao dia 20 de cada mês.

2 — No caso de não haver qualquer justificação, cinco dias úteis após o envio dos mapas, estes tornam-se definitivos.

3 — Os efeitos decorrentes da não justificação das faltas reportar-se-ão ao mês imediatamente seguinte.

4 — Para o efeito do controlo da pontualidade, o serviço de gestão de pessoal elaborará ainda um mapa, que entregará ao pessoal dirigente e de chefia, até ao dia 20 de cada mês.

Artigo 19.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores a quem seja concedida, mediante deliberação do conselho de administração, a isenção do horário de trabalho será atribuído, enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal no valor máximo de até 8 % da sua remuneração de base.

2 — A isenção de horário, extensiva a todos os grupos de pessoal, não dispensa a observância do dever de assiduidade nem o cumprimento da duração semanal de trabalho.

3 — Este suplemento remuneratório não é tido em conta para os efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 20.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, factores ambientais e em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um suplemento remuneratório.

2 — As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

Grau elevado:

Saneamento — limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de colectores de esgoto doméstico e sumidouros e limpeza de centrais elevatórias de esgoto;

Grau médio:

Água — montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 m de profundidade. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção das centrais elevatórias e de quadros eléctricos. Desmonte de massas rochosas e betuminosas com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;

Saneamento — lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução. Manutenção das centrais elevatórias e de quadros eléctricos. Desmonte de massas rochosas e betuminosas com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados.

3 — Este suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sendo calculado em função da graduação da insalubridade, da penosidade e do risco e das seguintes percentagens:

- a) 10 % — grau elevado;
- b) 5 % — grau médio.

4 — As referidas percentagens são calculadas tendo por base o nível 1 da letra A da tabela salarial (anexo II), que constitui parte integrante do presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

- a) Grau elevado — limpa-colectores e asfaltadores;
- b) Grau médio — montador electricista, operador de estações elevatórias, serralheiro, canalizador, cabouqueiro, ajudante de cabouqueiro e mar-teleiro.

5 — A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração, designadamente:

- a) Aos trabalhadores que conduzam os veículos afectos à limpeza de fossas, na percentagem correspondente ao grau elevado;
- b) Aos condutores de máquinas pesadas e veículos especiais, na percentagem equivalente ao grau médio.

6 — O suplemento remuneratório não é considerado para os efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

7 — A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

TÍTULO IV

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

1 — Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo conselho de administração.

2 — A regulamentação deste incentivo será implementada no prazo máximo de 10 meses a contar a partir da data da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

3 — O prémio respeitante a cada exercício será atribuído no ano seguinte, no mês a seguir ao encerramento das contas da AC, Águas de Coimbra, E. M.

Artigo 22.º

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição no valor de € 5,37 por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano 2004.

2 — Nos anos subsequentes, o subsídio de refeição terá um valor igual ao limite máximo de isenção do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS).

Artigo 23.º

Subsídio de polivalência

1 — Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, um subsídio pecuniário no valor máximo mensal de até € 25.

2 — Este suplemento remuneratório, que é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado em tais condições, não é considerado para os efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 24.º

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito ao passe emitido pelos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra.

Artigo 25.º

Mudança de nível

1 — A mudança de nível na mesma categoria depende de deliberação do conselho de administração, em função da apreciação, quantitativa e qualitativa, das funções exercidas e nos seguintes termos:

- a) *Excelente* — ao fim de um ano;
- b) *Muito bom* — ao fim de dois anos;
- c) *Bom* — ao fim de três anos.

2 — A avaliação do desempenho, em condições a regulamentar no prazo máximo de um ano a contar a partir da data da entrada em vigor do presente acordo de empresa, terá por base os seguintes parâmetros ou critérios:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Disciplina;
- c) Relações interpessoais;
- d) Disponibilidade;
- e) Eficácia e desempenho.

Artigo 26.º

Seguro de doença

Aos trabalhadores será assegurado um seguro de doença, como forma de suprir o facto de não terem acesso aos benefícios e regalias da Direcção-Geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE).

ANEXO I

Grupos de pessoal:

Dirigente e de chefia;
Técnico superior;
Técnico;
Técnico-profissional;
Administrativo;
Operário;
Auxiliar.

ANEXO II
Tabela salarial

Categoria	Mínimo	Máximo
Director	8 C + despesas de representação	9 F + despesas de representação.
Chefe de divisão	7 C + despesas de representação	9 F + despesas de representação.
Chefe de serviços	4 A	6 D.
Técnico superior	3 E	9 F.
Técnico	2 E	8 C.
Técnico profissional	1 F	5 A.
Administrativo	1 F	4 F.
Operário	1 A	4 E.
Auxiliar	1 A	2 F.

(Em euros)

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	365,60	381,82	436,15	490,99	545,31	599,64
2	653,97	708,81	763,13	817,97	871,79	935,85
3	980,94	1 035,79	1 090,12	1 144,45	1 198,77	1 253,61
4	1 307,93	1 362,78	1 416,59	1 471,43	1 525,76	1 580,60
5	1 635,93	1 689,25	1 743,58	1 798,41	1 852,74	1 907,58
6	1 981,39	2 016,23	2 070,56	2 125,39	2 179,72	2 234,05
7	2 288,38	2 343,21	2 398,55	2 452,39	2 506,20	2 561,03
8	2 613,83	2 670,21	2 721,46	2 778,85	2 833,18	2 888,03
9	2 942,35	2 997,19	3 051	3 105,84	3 160,17	3 215,05
10	3 269,33	3 323,65	3 377,99	3 432,83	—	—

Coimbra, 9 de Março de 2004.

Pela AC, Águas de Coimbra, E. M.:

Horácio Augusto Pina Prata, presidente do conselho de administração.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos, secretário-geral.

José Abraão, vice-secretário-geral.

Depositado em 25 de Junho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, com o n.º 65/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A presente revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1991, e posteriores alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 9, de 8 de Março de 1992, 11, de 22 de Março de 1993, 18, de 15 de Maio de 1995, 13, de 8 de Abril de 1998, 10, de 15 de Março de 2000, 10, de 15 de Março de 2001, e 7, de 22 de Fevereiro de 2003, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., na actividade de refinação de açúcar

(CAE 15830, IRC 47 892, MSST/DEEP-Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange 305 trabalhadores.

Cláusula 3.ª

Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 59.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

a) Em regime de dois turnos rotativos (cinco dias por semana) — € 32,96 mais 6 % do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;

- b) Em regime de dois turnos rotativos (sete dias por semana) — € 46,35 mais 10% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- c) Em regime de três turnos rotativos (cinco dias por semana) — € 118,45;
- d) Em regime de laboração contínua — três turnos rotativos (sete dias por semana) — € 98,37 mais 12% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional.

Cláusula 92.^a

Refeitórios

4 — O valor pago pela empresa ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalho por turnos, é de € 5,25.

ANEXO III

Enquadramento

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
01	Encarregado geral da conservação e manutenção	1 110,86
02	Chefe de departamento Chefe de turno Programador Encarregado — metalúrgicos Encarregado — electricistas Encarregado — construção civil Encarregado — fogueiro Chefe de laboratório de rotina Desenhador projectista Chefe de secção de vendas Experimentador de investigação Assistente social Técnico de electrónica	988,29
03	Subchefe de departamento Subencarregado — metalúrgicos Subencarregado electricistas Secretário(a) de administração Inspector de vendas Chefe de cozinha Encarregado — açucareiros Caixa Enfermeiro	884,26
04	Encarregado de refeitório Supervisor Chefe de equipa Chefe de armazém — metalúrgicos Secretário(a) de direcção — nível I Oficial electricista/electrónica	842,03
05	Oficial principal — metalúrgicos Oficial principal — electricistas Escriturário principal Analista principal Desenhador com mais de seis anos	821,43

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
06	Promotor de vendas Prospector de vendas Secretária de direcção — nível 2	807,01
07	Analista de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a — açucareiros Escriturário de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Fiel de armazém — metalúrgicos Fogueiro Soldador de 1. ^a Desenhador de dois a seis anos Secretário(a) Cozedor Coordenador Oficial electricista Vendedor especializado Pedreiro de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a (limpos e tosco ou cofragem) Estucador de 1. ^a Pintor de 1. ^a com mais de três anos Operador de sistemas Técnico de expediente e arquivo	788,98
08	Cozinheiro de 1. ^a Motorista de pesados Apontador de registo de fabrico Chefe de ensaue	742,63
09	Operador especializado de refinação Fiel de armazém de 2. ^a — açucareiros Escriturário de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Analista de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas elevatórias e transporte Desenhador de zero a dois anos Fiel de balança Pintor de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Soldador de 2. ^a	717,91
10	Operador qualificado de refinação Escriturário de 3. ^a Guarda Contínuo Serralheiro mecânico de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Preparador — químicos Analista de 3. ^a Pré-oficial electricista Cozinheira de 2. ^a Telefonista Operador de máquinas de embalagem Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a (limpos e toscos ou cofragem) Estucador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis Ajudante de fogueiro Cobrador Auxiliar de escritório Jardineiro Torneiro mecânico de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Soldador de 3. ^a	662,29

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
11	Operador Dactilógrafo(a) Tirocinante — técnicos de desenho Cozinheiro de 3. ^a	617,49
12	Empregado de refeitório Ajudante — metalúrgicos Ajudante — electricistas Ajudante — construção civil Ajudante de motorista Estagiário do 2.º ano — escritórios Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura	557,75
13	Trabalhador indiferenciado Tirocinante de refinação Estagiário do 1.º ano — escritórios Praticante — metalúrgicos	495,95
14	Paquete Auxiliar menor — construção civil Aprendiz (menor de 18 anos em qualquer profissão)	332,69

Porto, 17 de Maio de 2004.

Pela RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A.:

Vasco Campos Lencastre, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., na actividade de refinação de açúcar (CAE 15830, IRC 47892, MSST/DEEP-Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange 305 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor nos termos legais sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo para tabelas e clausulado com expressão pecuniária, que poderão ser revistas anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A admissão de trabalhadores pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional e constantes dos anexos I e II deste AE.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

3 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho.

4 — À data da admissão deverão ser fornecidas ao trabalhador as normas internas da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das

partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de seis meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre a termo incerto, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data do início da admissão a termo incerto.

3 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído quando aquele preencha integralmente as funções que este exercia.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, de acordo com a lei.

Cláusula 8.^a

Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste acordo, salvo quando se trate de desempenho de funções não previstas neste acordo mas nele englobáveis, caso em que deverá ser ouvida a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é da competência da empresa e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuadas do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos da formação, dentro dos condicionalismos que decorram das suas possibilidades económico-financeiras.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 11.^a

Regime de promoções

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 6.^a

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal dará preferência de entre os trabalhadores ao seu serviço nos termos do número seguinte, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste acordo.

3 — Na promoção, a empresa obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade.

4 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

Cláusula 12.^a

Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 13.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar à delegação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, de acordo com a legislação em vigor, durante o mês de Novembro de cada ano, dois exemplares do mapa do quadro de pessoal, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste acordo;
- d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- e) Cumprir as disposições deste acordo e da lei;
- f) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com a solicitação do trabalhador;
- g) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- h) Autorizar os contactos com os trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável e sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- i) No caso de acidente de trabalho ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer assídua e pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;

- d) Cumprir ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e da produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhe forem confiados;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as demais obrigações deste acordo e da lei.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 34.^a;
- i) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
- j) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste acordo e da lei;
- k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve.

3 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício do direito sindical

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se no sindicato que na área da sua actividade represente a sua profissão.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior a retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou

pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 19.^a

Instalações

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou unidade de produção e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 20.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 21.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

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

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de quatro horas.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número

de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 22.^a

Composição das comissões sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

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

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

representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 23.^a

Legislação complementar

Em todo o omissivo serão observadas as demais disposições da lei sindical.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente contrato e da lei, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 25.^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 normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à entidade patronal, depois de ouvidos os delegados sindicais e obtida a aprovação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, se e quando for legalmente exigido.

Cláusula 26.^a

Laboração contínua

1 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, poderá ser implementado o regime de laboração contínua, com a prestação do trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

2 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, no entanto, na organização dos horários procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com um domingo.

3 — Salvo quando a empresa expressamente o dispense, é obrigatória para os trabalhadores em regime de turnos rotativos em laboração contínua a prestação de trabalho nos dias feriados, o qual será remunerado nos termos da cláusula 29.^a

4 — A entidade patronal compromete-se a não exigir a prestação do trabalho aos trabalhadores em regime de laboração contínua nos seguintes dias: domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração de período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a

2 — A empresa poderá, temporariamente, dispensar trabalhadores do cumprimento integral do período de trabalho previsto no n.º 1, sempre que as condições de laboração o permitam.

3 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 28.^a e 40.^a

4 — A duração do trabalho normal, em cada dia, é de oito horas, podendo ser elevada para mais trinta minutos quando se mostre necessária na elaboração da escala de turnos.

5 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto quanto aos horários de turnos.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento seja de doze horas ou superior.

2 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, precedendo de autorização das entidades legalmente competentes, poderá ser implementado o regime de laboração contínua, com a prestação do trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

3 — A duração do trabalho por turnos é, em média, de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados.

4 — No regime de trabalho por turnos os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso nunca inferior a trinta minutos nem superior a quarenta minutos, a coordenar pela respectiva chefia directa, assegurada que seja a continuidade da laboração.

5 — O trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efectivo.

6 — Os trabalhadores que por determinação da entidade patronal permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para refeição receberão por esse facto, a título de compensação, o correspondente ao valor normal do tempo praticado no respectivo sector para intervalo de refeição.

7 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

8 — Durante o período referido no número anterior o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

9 — Compete à entidade patronal organizar e afixar anualmente, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

10 — A entidade patronal facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

11 — Para o preenchimento de vagas ocorridas em postos de trabalho em regime de horário normal ou de dois turnos (cinco dias), será dada preferência, em caso de igualdade de condições, aos trabalhadores da laboração contínua e de dois turnos (sete dias), respectivamente, que a elas se candidatem e que satisfaçam as condições exigidas.

12 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito e sem as respectivas condições físicas serem comprovadas pelo médico da empresa.

13 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença, comprovada pelo médico da empresa, que se revele incompatível com o regime de turnos, mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a entidade patronal a diligenciar a sua passagem a este último regime, desde que existam funções ou cargos disponíveis para o efeito, mantendo, todavia, o trabalhador direito ao subsídio de turno, desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em regime de turnos.

a) Em caso de dúvida e para o efeito previsto neste número, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo

trabalhador e outro pela entidade patronal, que por sua vez designarão por acordo o terceiro, com voto de desempate.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e for solicitado a ingressar em regime de turnos, segundo determinado horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho para que foi solicitado depois de decorrido um período mínimo de nove horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa, podendo, todavia, o período ser alargado para as doze horas, quando a entidade patronal entenda que as dificuldades de transporte de ida e volta do trabalhador o justificam.

15 — A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos e de laboração contínua com mais de 55 anos de idade, que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; neste sentido, os trabalhadores nestas condições serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e dentro deles os mais idosos, mantendo o direito ao subsídio de turno se preencherem as condições estipuladas no n.º 13 desta cláusula.

Cláusula 29.^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 de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

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

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos ponderosos para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas, ou quando haja que fazer face a acréscimos de trabalho imprevisíveis, ou quando se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 100% da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

8 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, vencendo-se o descanso compensatório quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, devendo ser gozado num dos 30 dias seguintes.

9 — Nos casos da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

11 — Nos casos previstos no n.º 3 desta cláusula, serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doenças, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

12 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas, podendo este período ser reduzido para dez horas quando necessidades excepcionais de serviço o justifiquem e o trabalhador der o seu acordo.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

4 — O trabalho suplementar nocturno é remunerado pela acumulação do acréscimo previsto nesta cláusula e o acréscimo previsto, quanto ao trabalho suplementar, na cláusula 29.^a

Cláusula 31.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 32.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior a substituição.

4 — Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias, o trabalhador adquirirá também o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações

Cláusula 33.^a

Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é definido pela empresa no acto de admissão do trabalhador.

2 — Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.

Cláusula 34.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização prevista na cláusula 75.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresse, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

Cláusula 35.^a

Deslocações

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

2 — Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

Cláusula 36.^a

Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

- a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;
- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este de o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento, por quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço da gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a custear o diferencial entre o valor de um seguro de responsabilidade civil obrigatória e o valor de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 37.^a

Ajudas de custo

A empresa suportará as despesas efectuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Cláusula 38.^a

Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, sem o acordo deste, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, enquanto na nova área não atingir essa média.

Cláusula 39.^a

Seguro

A empresa efectuará a cobertura de riscos de acidente de trabalho e de acidentes pessoais (invalidez permanente e morte) aos trabalhadores que regular ou permanentemente realizem serviço externo ou se desloquem para o estrangeiro ou ilhas, de valor não inferior a 14 vezes a sua retribuição mensal ilíquida.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e complementar

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal o dia de descanso semanal e complementar.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal e complementar os que como tal constarem do mapa anual de turnos afixado pela empresa no início de cada ano.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — O feriado de sexta-feira santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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

Cláusula 42.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano de admissão pelo período correspondente a dois dias úteis por cada mês de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, desde que a admissão tenha ocorrido antes de 31 de Outubro.

4 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados em excesso.

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

6 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

7 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

8 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda, pelo menos, a 10 dias úteis.

9 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

11 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

12 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.

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

14 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 43.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

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

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 45.^a

Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 46.^a

Doença ou acidente no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias com-

preendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação do período de férias não gozadas.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano.

5 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

Cláusula 47.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar

1 — No caso em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, às férias e ao respectivo subsídio previstos neste acordo, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na mesma empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 49.^a

Pagamento de férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

Cláusula 50.^a

Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação do trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

Cláusula 51.^a

Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 52.^a

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 52.^a deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e 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 em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparencia em dia e hora determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;
- c) Doença, parto ou acidente de trabalho;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

- f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;
- g) Casamento, durante 2 semanas de calendário;
- h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;
- m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- n) Até dois dias consecutivos, por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas c), e) e f) da cláusula 52.^a, sem prejuízo, quanto às duas últimas, do crédito de horas estabelecido neste AE.

Cláusula 54.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao período de ausência.

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

- a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

4 — A entidade patronal garantirá aos trabalhadores solteiros que, após a data da entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório a percentagem de 50% sobre a sua remuneração base, reduzindo-se esta percentagem adequadamente, caso ela venha a exceder, adicionada com a retribuição militar, a remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador antes do ingresso no serviço militar.

5 — Nas mesmas condições definidas no número anterior a entidade patronal garantirá aos trabalhadores casados que venham a ingressar no serviço militar obrigatório, após a data da entrada em vigor deste acordo, o complemento da remuneração base por eles efectivamente auferida antes do ingresso no serviço militar.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.^a

Retribuição

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 58.^a

Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, devidamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

4 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento em dinheiro ou por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos (cinco dias por semana) € 32,96 mais 6% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- b) Em regime de dois turnos rotativos (sete dias por semana) — € 46,35 mais 10% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- c) Em regime de três turnos rotativos (cinco dias por semana) — € 118,45;
- d) Em regime de laboração contínua (três turnos rotativos) (sete dias por semana) — € 98,37 mais 12% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional.

2 — Os valores das alíneas a), b), c) e d) já incluem a retribuição do trabalho nocturno, devendo, todavia, esta prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador mantém, todavia, o direito a receber o subsídio de turno em caso de férias, de Natal, paragem técnica de laboração por determinação da entidade patronal, doença profissional e acidente de trabalho comprovados pelo médico da empresa e enquanto durar a incapacidade temporária, bem como nos demais casos de faltas justificadas sem perda de retribuição.

5 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a entidade patronal, através dos seus representantes, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

6 — O trabalhador por turnos que se haja candidato ao posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal,

e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

7 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da entidade patronal, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — Quando o trabalhador se encontre em situação de baixa por doença, acidente de trabalho ou doença profissional, mesmo em situação de impedimento prolongado, a empresa pagará o subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado. Contudo, a empresa adiantará o quantitativo líquido da totalidade do subsídio, recebendo da segurança social ou da seguradora o montante que a estas entidades couber pagar.

5 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 61.^a

Cálculo do valor de retribuição horária e diária

1 — A fórmula a considerar para o cálculo do salário/hora ou simples é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário normal semanal} \times 52}$$

2 — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 62.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos.

rárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

Cláusula 63.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste acordo e na lei.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores abrangidos por este AE mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

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

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ponderar o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias posteriores àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

8 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar do prazo referido no n.º 5 supra.

Cláusula 65.^a

Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

- c) Suspensão de trabalho, com perda de retribuição, até ao limite máximo de 12 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

Cláusula 67.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legítima, individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de trabalhadores;
- 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, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 17.^a deste acordo.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

Cláusula 68.^a

Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro da fixada neste acordo.

Cláusula 69.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

Cláusula 71.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

3 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela focam pelas partes incluídos e líquidos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 73.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 74.^a

Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Falta culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao tra-

balhador o direito à indemnização prevista na cláusula 75.^a deste acordo.

Cláusula 75.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 76.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

CAPÍTULO XI

Condições especiais de trabalho

Cláusula 77.^a

Trabalho de mulheres — Princípios gerais

1 — É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens.

2 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipuladas neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com as substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;
- b) Faltar, no período da maternidade, durante 120 dias, dos quais 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença de parto;

c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias; sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;

d) Interromper a licença referida na alínea b) em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;

e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal, durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;

f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o primeiro ano após o parto, repartido pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

Cláusula 78.^a

Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os trabalhadores com menos de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 79.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;
- b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 80.^a

Princípio geral

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho de requisitos de segurança.

2 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos devem obedecer às condições indispensáveis a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 82.^a

Riscos especiais

1 — A empresa está obrigada a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a empresa obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

Cláusula 83.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Na empresa será nomeada uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no local.

3 — A comissão de segurança será coadjuvada pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste acordo, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 84.^a

Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 83.^a deste contrato deverá elaborar, no decurso da vigência deste AE, com a brevidade possível, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- k) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- l) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- m) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- n) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- o) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 85.^a

Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — Os trabalhadores ou os sindicatos têm o direito de apresentar às empresas ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

CAPÍTULO XIII

Medicina no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1 — A empresa deverá, nos termos da lei, criar e manter serviços de medicina no trabalho.

2 — Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no trabalho, têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

Cláusula 87.^a

Prevenção e cuidados médicos

1 — A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciará a empresa pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 88.^a

Elementos de trabalho

A entidade patronal deve fornecer ao médico do trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica da produção e da composição dos produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Exames médicos

1 — Os exames médicos periódicos deverão ter a frequência aconselhada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Os exames médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 90.^a

Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Providência complementar e outras regalias sociais

Cláusula 91.^a

Criação de seguro complementar de previdência

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, envidará esforços no sentido de criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições de previdência, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

CAPÍTULO XV

Regalias sociais

Cláusula 92.^a

Refeitórios

1 — A empresa terá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe ou carne ou dieta) e sobremesa (doce ou fruta).

a) A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — Quando se trate de aumentar a participação dos trabalhadores no custo da refeição para valores significativamente superiores aos fixados, a entidade patronal deverá ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores.

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso este não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalho por turnos, é de € 5,25.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patro-

nal, quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, pagará o valor referido no número anterior.

Cláusula 93.^a

Bolsas de estudo

A empresa criará bolsas de estudo a atribuir a filhos de trabalhadores que frequentem cursos superiores de engenharia, economia e gestão nos moldes a definir pela empresa através de comunicação interna.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente acordo se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor.

3 — Consideram-se revogados por efeito da entrada em vigor deste acordo todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objectivo matérias reguladas no presente acordo, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 95.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente reclassificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, tendo em atenção a proposta da comissão prevista na cláusula 96.^a do presente acordo.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente acordo.

5 — Da decisão proferida no n.º 3, o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

Cláusula 96.^a

Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 95.^a deste acordo será composta por quatro elementos, sendo

dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pelo sindicato respectivo.

2 — As comissões de reclassificação dissolver-se-ão 90 dias após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 97.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente acordo;
- b) Criar profissões e categorias nos termos do anexo II;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente acordo;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente acordo, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 98.^a

Compensação para trabalhadores de escritório

Enquanto os trabalhadores de escritório praticarem o horário semanal de quarenta horas terão direito a um acréscimo de vencimento de valor correspondente a 5% do vencimento base, previsto para a respectiva categoria profissional na tabela anexa ao presente AE.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores açucareiros

1 — *Chefe de turno.* — Tem a seu cargo, durante o respectivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos

É responsável, sob a orientação do respectivo superior na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das ocorrências e anomalias detectadas, quer esteja ou não na sua dependência e respectiva resolução.

2 — *Encarregado*. — Tem a seu cargo um ou vários sectores, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo superior na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Colabora na execução de tarefas administrativas relacionadas com a gestão do sector ou sectores a seu cargo. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposições, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

3 — *Supervisor*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal e, ainda, pode executar tarefas de carácter administrativo ou burocrático relacionadas com a gestão do sector a seu cargo.

4 — *Coordenador*. — É o profissional que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; preparação da gestão de stocks das mais diversas matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos), preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial, ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

5 — *Fiel de armazém de 1.^a* — Tem a seu cargo, em horário normal ou no respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

6 — *Cozedor*. — É o executante responsável pelas operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar e sua movimentação, a condução dos aparelhos de cozer (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração como centrífugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

7 — *Apontador de registo de fabrico*. — Efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

8 — *Chefe de ensaque*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando, dentro do seu horário de trabalho, toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pela boa utilização de toda a instalação, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, pela utilização correcta dos meios humanos sob a sua chefia e pelo estado de higiene e limpeza dos respectivos locais de trabalho.

9 — *Fiel de armazém de 2.^a* — Tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo, dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.^a em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

10 — *Operador especializado de refinação*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas de refinação que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização superior ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Consideram-se operadores especializados exclusivamente os trabalhadores que executem as seguintes operações: centrifugação, condução de carbonatação e filtração de licores, descoloração por resinas, descoloração por carvão animal, concentração e sector de bombagem (no sentido em que estas designações foram interpretadas até à entrada em vigor deste AE e correspondentes ao desempenho efectivo das funções das seguintes categorias: centrífugador, filtrador-carbonatador, concentrador, operador de bombagem e operador de, descoloração por resinas). Actua sob orientação do respectivo chefe da linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Operador de máquinas de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras, máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pela sua limpeza.

12 — *Operador qualificado*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização médio ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. Consideram-se operadores qualificados os trabalhadores que exercem as seguintes operações; carvão vegetal, cal e gás; dissolvente; areadores; filtros prensa; secador, misturador de magma.

13 — *Operador de máquinas de embalagem*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: con-

dução de máquinas de embalar açúcar, procedendo à sua alimentação com bobinas de papel impresso ou não, tintas e colas nos locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estreitamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade de embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças nos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema da paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletas das embalagens colectivas. Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

14 — *Fiel de balança*. — É o trabalhador que conduz todos os veículos que entram ou saíam das instalações fabris transportando mercadorias com vista ao controlo de entradas e saídas e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico, sendo responsável pelo asseio e limpeza do respectivo local de trabalho.

15 — *Operador*. — Opera com máquinas simples, executa tarefas de média complexidade, exerce funções de vigilância de equipamento e coadjuva outros profissionais em funções mais especializadas dentro das directrizes que lhe forem dadas.

16 — *Guarda*. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias, tomando as providências que o caso exija e elaborando os relatórios que superiormente lhe sejam exigidos.

17 — *Jardineiro*. — Cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e áreas ajardinadas; semeia relvados, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros.

18 — *Tirocinante de refinação*. — É o trabalhador que executa tarefas simples no sector da refinação, podendo coadjuvar outros trabalhadores mais qualificados.

19 — *Trabalhador indiferenciado*. — É o trabalhador, sem formação profissional específica, que desempenha funções simples e que não requeiram grande aprendizagem em qualquer sector da empresa, de entre outras: limpeza, cargas, descargas, transportes e tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados.

Trabalhadores de escritório

1 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias de um departamento da empresa; exerce, dentro do departamento que chefia, a orientação do grupo de profissionais (nunca menos de dois) sob as suas ordens. A classificação nesta função depende do âmbito, complexidade e responsabilidade da chefia exercida.

2 — *Programador*. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

3 — *Subchefe de departamento*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de departamento, executa as funções e tarefas que por este lhe forem cometidas e substitui o chefe de departamento nas suas faltas e impedimentos.

4 — *Secretário(a) de administração, secretário(a) de direcção ou secretário(a)*. — É o profissional habilitado com o curso de secretariado ou com conhecimentos e prática profissionais equivalentes, com conhecimentos desenvolvidos de, pelo menos, duas línguas estrangeiras, escritas e faladas, sendo uma delas, obrigatoriamente, a inglesa. Compete-lhe assegurar a rotina diária do gabinete, o expediente, a dactilografia, os contactos com o exterior (telefone, telex e fax), o arquivo da documentação e correspondência e, ainda, operar com meios de informática em tudo o que se relacionar com a sua actividade. A classificação na categoria profissional depende do nível hierárquico perante quem desempenha as funções:

Secretário(a) de administração — ocupa-se do secretariado específico da administração;
Secretário(a) de direcção:

Nível 1 — ocupa-se do secretariado específico de um ou vários directores, por forma directa e permanente;

Nível 2 — desempenha funções de secretariado no âmbito de uma ou várias direcções, podendo assistir pessoas de diversos níveis hierárquicos;

Secretário(a) — ocupa-se, predominante ou exclusivamente, do secretariado de adjuntos e ou

assistentes de direcção e ou de outros quadros da empresa.

5 — *Técnico de expediente e arquivo.* — É o profissional responsável pela recepção do correio e sua classificação e distribuição pelos diversos sectores da empresa. Procede ao arquivo dos documentos de contabilidade e da correspondência expedida. Franquia toda a correspondência expedida e providencia o seu envio. Pode proceder ao aprovisionamento de material de escritório, efectuar a sua gestão e distribuição, de acordo com instruções recebidas. Desempenha outras tarefas compatíveis com a sua formação e categoria profissional, de acordo com instruções que lhe sejam dadas pelos superiores hierárquicos.

6 — *Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticas complexas e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes, podendo coordenar o trabalho de profissionais de categoria inferior.

7 — *Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou dos recibos; efectua pagamentos, preenche cheques e procede ao tratamento informático das operações que executa, de acordo com as instruções dos superiores hierárquicos. Prepara os fundos destinados a ser depositados e toma disposições necessárias para os levantamentos.

8 — *Operador de sistemas.* — É o trabalhador que acciona e vigia um ou mais computadores; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; coloca papel nas impressoras, vigia o funcionamento dos computadores e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso e faz com que os mapas processados cheguem aos respectivos departamentos. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e fazer a recolha de dados.

9 — *Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, as quais variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos às encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos; efectua registos contabilísticos, ordena e arquiva documentação e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escrever e com computador.

10 — *Auxiliar de escritório.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares de escritório, quer em serviços externos (entrega e recolha de documentação e de volu-

mes junto de repartições, bancos, fornecedores, etc.), quer em serviços internos, em qualquer sector administrativo da empresa.

11 — *Dactilógrafo(a).* — Escreve à máquina ou em processador de texto cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; opera com aparelhos de fotocópia, telex e telefax. Acessoriamente, pode executar os serviços de arquivo.

12 — *Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, podendo ainda efectuar serviços de fiscalização e recolha de informações.

Trabalhadores de serviço social

Assistente social. — É o trabalhador habilitado com curso específico e que desempenha as respectivas funções na área dos serviços sociais da empresa.

Trabalhadores da construção civil

1 — *Encarregado.* — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

2 — *Pintor.* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

3 — *Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

4 — *Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

5 — *Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

6 — *Carpinteiro de tosko ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

7 — *Ajudante.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenham mais de 18 anos de idade.

8 — *Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e que coadjuva os oficiais sob a orientação destes.

9 — *Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — *Contínuo*. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente, transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura*. — É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza no sector onde exercer a sua actividade.

3 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial electricista/electrónica*. — É o oficial electricista com conhecimento de electrónica que instala e faz a conservação de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando devidamente os respectivos aparelhos de detecção, além de instalar e reparar sistemas de correntes fortes.

5 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

6 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas

e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede as reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

7 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista devidamente habilitado com carteira profissional que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

8 — *Pré-oficial*. — É o trabalhador electricista devidamente habilitado com carteira profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

9 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

10 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha*. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha. Elaborar ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e conservar; cria receitas e prepara utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela

conservação dos alimentos entregues à secção; poder ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado de refeitório.

3 — *Cozinheiro (1.^a, 2.^a e 3.^a)*. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiros; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

4 — *Empregado de refeitório*. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Trabalhadores enfermeiros

Enfermeiro. — Administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência, presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação

nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessárias.

3 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

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

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outros equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

Trabalhadores técnicos de vendas

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

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes e verifica a acção dos seus inspecionados pela nota de encomenda.

3 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

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

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente, executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da profissão de metalúrgico na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

5 — *Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, afina e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instalações eléctricas.

6 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

7 — *Soldador*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo a topo).

8 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de metal, chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

10 — *Lubrificador de veículos automóveis.* — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, vê os níveis de caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

11 — *Ajudante.* — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

12 — *Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controlo e responde pelas exigências, operando com meios informáticos, e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

13 — *Chefe de armazém.* — Tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos e pelo tratamento informático do seu sector. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos *stocks*.

14 — *Encarregado geral da conservação e manutenção.* — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e os subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimentos aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

15 — *Praticante.* — É o trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para vir a ascender a categoria superior.

16 — *Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob a orientação destes.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão — só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional — os tirocinantes serão promovidos às categorias profissionais respectivas após 12 meses de prática.

Trabalhadores da construção civil

1 — Admissão — só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Aprendizagem:

2.1.1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial;

2.1.2 — Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

2.1.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzido o tempo de aprendizagem para um ano;

2.1.4 — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor;

2.2 — Promoções:

2.2.1 — Os auxiliares menores serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade;

2.2.2 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.^a ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria.

Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Admissão — só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Idade mínima de admissão de 16 anos para os paquetes e de 18 anos para as restantes categorias;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos;

2.2 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso.

Trabalhadores electricistas

1 — Admissão — só poderá ser admitido um trabalhador a candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de serviço efectivo na profissão ou logo que completem 18 anos de idade;

2.2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

2.3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Trabalhadores enfermeiros

Condições de admissão — só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com o curso geral de enfermagem.

Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão:

1.1 — Só podem ingressar na profissão os trabalhadores com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equiparado;

1.2 — Só poderão ingressar nas categorias de programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão e director de serviços os trabalhadores com o curso superior de contabilidade e administração ou equivalente legal ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e o mínimo de 21 anos de idade;

1.3 — Só poderão ser admitidos como técnicos administrativos os trabalhadores que tenham como habilitações mínimas o 12.º ano ou equiparado e o mínimo de 21 anos de idade.

2 — Acesso e promoções:

2.1 — Os estagiários serão promovidos a categoria de terceiros-escriturários logo que completem dois anos na categoria ou atingirem 21 anos de idade;

2.2 — Os dactilógrafos serão promovidos a categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos;

2.3 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ingressarão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos naquelas categorias;

2.4 — Qualquer trabalhador admitido com mais de 21 anos de idade será promovido, nos termos dos números anteriores, após o decurso de dois anos de serviço.

Trabalhadores fogueiros

1 — Admissão — só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 18 anos;
- b) Ter as habilitações mínimas legais e possuir as condições indispensáveis para o exercício da profissão, de acordo com as disposições legais específicas da actividade.

2 — Aprendizagem — a aprendizagem de condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições legais específicas.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro desde que o quadro da empresa

tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais específicas;

3.2 — Encarregado — esta categoria só poderá existir quando haja, no mínimo, quatro fogueiros. No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com as disposições legais específicas.

Trabalhadores de hotelaria

1 — Admissão — só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Idade mínima de admissão de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes após dois anos de serviço efectivo na profissão ou logo que completem 18 anos de idade, sem prejuízo de cumprirem sempre, pelo menos, um ano de aprendizagem;

2.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional nas escolas de ensino técnico profissional ou de um centro de formação profissional, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem;

2.3 — Os praticantes serão promovidos ao escalão imediato da respectiva profissão logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

2.4 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão promovidos aos escalões imediatamente superiores ao fim de três anos de permanência nos respectivos escalões.

Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina — curso de química laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal — curso de química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador — escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional — o trabalhador será classificado na categoria de estagiário durante o período máximo de um ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascenderá automaticamente à 3.ª classe.

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.ª a analista de 2.ª;

Três anos na passagem de analista de 2.ª a analista de 1.ª

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão — só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 21 anos;
- b) Possuírem carta de condução;

- c) A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos.

Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

- Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado;
- Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador;
- Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:
 - O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
 - O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

Trabalhadores telefonistas

A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

Disposição geral quanto às promoções

1 — Nas promoções previstas neste anexo que decorram da antiguidade do trabalhador pode sempre a entidade patronal opor-se à passagem automática a categoria ou escalão superior desde que, por escrito, comprove a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa terá direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho pela comissão paritária.

ANEXO III Enquadramento

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
01	Encarregado geral da conservação e manutenção	1 110,86
02	Chefe de departamento Chefe de turno Programador Encarregado — metalúrgicos Encarregado — electricistas Encarregado — construção civil Encarregado — fogueiro Chefe de laboratório de rotina Desenhador projectista Chefe de secção de vendas Experimentador de investigação Assistente social Técnico de electrónica	988,29
03	Subchefe de departamento Subencarregado — metalúrgicos Subencarregado — electricistas Secretário(a) de administração Inspector de vendas Chefe de cozinha Encarregado — açucareiros Caixa Enfermeiro	884,26
04	Encarregado de refeitório Supervisor Chefe de equipa Chefe de armazém — metalúrgicos Secretário(a) de direcção — nível I Oficial electricista/electrónica	842,03
05	Oficial principal — metalúrgicos Oficial principal — electricistas Escriturário principal Analista principal Desenhador com mais de seis anos	821,43
06	Promotor de vendas Prospector de vendas Secretária de direcção nível 2	807,01
07	Analista de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª — açucareiros ... Escriturário de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Canalizador de 1.ª Fiel de armazém — metalúrgicos Fogueiro Soldador de 1.ª Desenhador de dois a seis anos Secretário(a) Cozedor Coordenador Oficial electricista Vendedor especializado Pedreiro de 1.ª Carpinteiro de 1.ª (limpos e tosco ou cofragem) Estucador de 1.ª Pintor de 1.ª com mais de três anos Operador de sistemas Técnico de expediente e arquivo	788,98

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mensal (euros)
08	Cozinheiro de 1. ^a Motorista de pesados Apontador de registo de fabrico Chefe de ensaio	742,63
09	Operador especializado de refinação Fiel de armazém de 2. ^a — açucareiros ... Escriturário de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Analista de 2. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas elevatórias e transporte Desenhador de zero a dois anos Fiel de balança Pintor de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Soldador de 2. ^a	717,91
10	Operador qualificado de refinação Escriturário de 3. ^a Guarda Contínuo Serralheiro mecânico de 3. ^a Lubrificadores de 2. ^a Preparador — químicos Analista de 3. ^a Pré-oficial electricista Cozinheira de 2. ^a Telefonista Operador de máquinas de embalagem ... Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a (limpos e toscos ou cofragem) Estucador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis Ajudante de fogueiro Cobrador Auxiliar de escritório Jardineiro Torneiro mecânico de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Soldador de 3. ^a	662,29
11	Operador Dactilógrafo(a) Tirocinante — técnicos de desenho Cozinheiro de 3. ^a	617,49
12	Empregado de refeitório Ajudante — metalúrgicos Ajudante — electricistas Ajudante — construção civil Ajudante de motorista Estagiário do 2.º ano — escritórios Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura	557,75
13	Trabalhador indiferenciado Tirocinante de refinação Estagiário do 1.º ano — escritórios Praticante — metalúrgicos	495,95
14	Paquete Auxiliar menor — construção civil Aprendiz (menor de 18 anos em qualquer profissão)	332,69

Porto, 17 de Maio de 2004.

Pela RAR — Refinarias de Açúcares Reunidas, S. A.:

Vasco Campos Lencastre, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

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, Restaurante e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 13 de Maio de 2004. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

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 Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato das Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metálgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado,
Delfim Tavares Mendes.

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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 13 de Maio de 2004. — O Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Informação

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 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, Comércio e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

15 de Maio de 2004. — *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 21 de Junho de 2004, a fl. 61 do livro n.º 10, com o n.º 61/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 24, de 29 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 25, de 8 de Julho de 2001, 24, de 29 de Junho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito pessoal

1 — O presente AE obriga, por um lado, a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 296 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta, registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 21.^a

Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 64,43 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — € 30,71;
De 10 a 14 anos — € 55,25;
De 15 a 19 anos — € 65,47;
De 20 a 24 anos — € 81,81;
De 25 a 29 anos — € 98,17;
Mais de 30 anos — € 118,62.

2 —

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 49,05 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;
24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;

25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;
31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 24% do vencimento base do grupo H (€ 235,66).

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada, e de três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 19% do vencimento base do grupo H (€ 186,56).

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 14% do vencimento base do grupo H (€ 137,47).

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

1 —

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

€ 29,93 por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;

€ 17,34 por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

a)

b) Nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas, a um abono diário de € 5,99, a ser pago antes da partida e nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de € 11,99, a ser pago antes da partida;

- c)
- d)
- e)
- f)
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 80.^a

Refeitório

1 — A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e ao fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — € 7,21;

Pequeno-almoço — € 2,18.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo A — praticante do 1.º ano.

Grupo B — praticante do 2.º ano.

Grupo C:

Auxiliar de armazém;

Auxiliar de transformação de vidro;

Estagiário do 1.º ano;

Pré-oficial do 1.º ano.

Grupo D:

Agente de serviços administrativos;

Estagiário do 2.º ano;

Pré-oficial do 2.º ano.

Grupo E:

Carpinteiro;

Estagiário do 3.º ano;

Operador de movimentação e cargas I;

Operador de transformação de vidro.

Grupo F:

Controlador/verificador de qualidade;

Electricista;

Escriturário;

Fiel de armazém;

Instrumentista I;

Operador de fornos e autoclave;

Operador de manufacturas;

Operador de movimentação e cargas II;

Operador de recepção/expedição;

Operador de serigrafia e ecrãs;

Serralheiro mecânico.

Grupo G:

Assistente administrativo I;

Encarregado I;

Instrumentista II;

Oficial principal I;

Operador de computador I;

Preparador/programador industrial I;

Programador de produção/expedição I.

Grupo H:

Assistente administrativo II;

Encarregado II;

Oficial principal II;

Técnico de mecânica I.

Grupo I:

Assistente administrativo III;

Encarregado III;

Instrumentista III;

Oficial principal III;

Operador de computador II;

Programador I;

Preparador/programador industrial II;

Programador de produção/expedição II.

Grupo J:

Encarregado IV;

Operador principal de computador I;

Programador II;

Técnico administrativo I;

Técnico comercial I;

Técnico de mecânica II.

Grupo K:

Encarregado V;

Operador principal de computador II;

Técnico administrativo I-A;

Técnico comercial I-A;

Técnico industrial I;

Técnico de instrumentação electrónica I.

Grupo L:

Técnico administrativo II;

Técnico comercial II;

Técnico de instrumentação electrónica II;

Técnico de mecânica III;

Técnico industrial II.

Grupo M:

Técnico administrativo III;

Técnico comercial III;

Técnico de instrumentação electrónica III;

Técnico de mecânica IV;

Técnico industrial III.

Grupo N:

Técnico administrativo IV;

Técnico comercial IV;

Técnico de mecânica V;

Técnico industrial IV.

Grupo O:

Técnico administrativo V;

Técnico comercial V;

Técnico industrial V.

Grupo P:

Técnico administrativo VI;
Técnico comercial VI;
Técnico industrial VI.

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupos	Remunerações (euros)
A	660,80
B	717,70
C	840,10
D	871,30
E	901,40
F	921,80
G	952,90
H	981,90
I	1 008,80
J	1 111,90
K	1 200
L	1 286
M	1 376,20
N	1 663,10
O	1 839,20
P	1 893

Santa Iria, 1 de Junho de 2004.

Pela Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGSP):

José Manuel Pires Ferreira, mandatário e director de Recursos Humanos.

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

João António Dimas Presado, mandatário e membro da Direcção Nacional.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 24, de 29 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 25, de 8 de Julho de 2001, 24, de 29 de Junho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito pessoal

1 — O presente AE obriga, por um lado a Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 296 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2 — No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3 — Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de dois dias úteis após a recepção da comunicação.

4 — Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

5 — Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint Gobain Glass Portugal Vidro Plano, S. A., ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.^a

Designação das categorias e definição das funções

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2 — As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Mapas de quotização sindical

1 — A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2 — Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da SGSP

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Observar regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- h) Comunicar, por escrito, à Direcção de Recursos Humanos no prazo de 15 dias eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à SGSP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das

suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo os casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 11.^a

Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2 — Em caso de opção pela aplicação do presente acordo, a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3 — Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho semanal

1 — O horário de trabalho anual é de mil oitocentas e sessenta e quatro horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de segunda-feira a sexta-feira. A redução do actual horário de trabalho até às mil setecentas e cinquenta e duas horas verificar-se-á nos seguintes termos:

- a) Em 1 de Janeiro do ano de 2001, o horário anual é superior a mil setecentas e cinquenta

e duas horas e inferior a mil oitocentas e sessenta e quatro horas anuais, sendo que no regime de três turnos/quatro equipas será de mil oitocentas e oito horas anuais;

- b) Em 1 de Janeiro do ano de 2002, o horário anual é de mil setecentas e cinquenta e duas horas.

2 — Na laboração contínua as «folgas negras» que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim-de-semana. As datas das actuais «folgas negras» poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa no dia 9 de Janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e ou grupo de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Trabalho por turnos

1 — Em regra, a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5 — No caso previsto no número anterior, os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerado como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

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

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

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

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

Cláusula 15.^a

Limites ao trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas suplementares não deve exceder cento e cinquenta horas anuais.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.^a

Desempenho de outras funções

1 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a SGSP encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando dessa mudança resultar o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou

225 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5 — Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros 12 meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6 — A situação prevista no n.º 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderá ser feita oralmente, devendo ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis.

Cláusula 18.^a

Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3 — O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e, como tal, remunerado.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, o número de inscrição na caixa de previdência, o feriado a que a retribuição corresponde, a discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

Conceito

1 — Para efeitos de abonos e descontos, considera-se:

- a) Remuneração de base mensal — a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal — a resultante da regra anterior, acrescida do montante do prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.^a, o trabalhador tiver direito;

c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;

d) Retribuição diária — a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

e) Retribuição horária — a resultante da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

em que:

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 64,43 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

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

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

3 — Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

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

6 — O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

Cláusula 23.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — € 30,71;
De 10 a 14 anos — € 55,25;
De 15 a 19 anos — € 65,47;
De 20 a 24 anos — € 81,81;
De 25 a 29 anos — € 98,17;
Mais de 30 anos — € 118,62.

2 — Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

3 — O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4 — Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5 — O disposto nos n.os 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 49,05 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;
24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;
25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;
31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

Cláusula 25.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos e folga alternada têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 24 % do vencimento de base do grupo H (€ 235,66).

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos e folga alternada e três turnos rotativos e folga fixa ao domingo têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 19 % do vencimento de base do grupo H (€ 186,56).

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos e folga fixa aos domingos têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 14 % do vencimento de base do grupo H (€ 137,47).

4 — O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6 — Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

7 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias — se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;

Subsídio de Natal — se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

9 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectivando.

10 — Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de € 5 por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 %, 75 % e 100 %, respectivamente, na 1.^a, 2.^a e 3.^a horas e seguintes.

2 — O limite de cento e cinquenta horas anuais, previsto no n.º 2 da cláusula 15.^a, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a SGSP a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

€ 29,93 por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;

€ 17,34 por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a

4 — A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verifica quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

Cláusula 29.^a-A

Prémio de vendas

1 — Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (€ 51 376 183,40) para o ano 2000, todos os trabalhadores receberão, no mês de Janeiro do ano 2001, o valor correspondente a 0,5 % do seu vencimento de base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2 — Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por «local de trabalho» a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 31.^a

Transferências

1 — Entende-se por «transferência» toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2 — A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3 — Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as des-

pesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transporte do seu mobiliário;

- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de € 498,80, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

4 — Por ocasião da transferência, o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 32.^a

Deslocações — Princípios gerais

1 — São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2 — Os trabalhadores deslocados têm direito, enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais, no valor de € 49 879,79, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

3 — Têm direito a um abono equivalente a 26% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

4 — O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 33.^a

Regime das pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo de trajeto na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de € 5,99, a ser pago antes da partida; nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de € 11,99, a ser pago antes da partida;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajeto de e para o local de trabalho na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;
- d) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de

30 dias consecutivos de deslocação no território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador, os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;

- e) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2 — Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3 — O abono referido na alínea b) do n.º 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4 — Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5 — As alíneas a) e b) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 36.^a

Feriados

a) São feriados:

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

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 37.^a

Férias

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2002, a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 23 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4 — 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 como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5 — Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — A SGSP afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7 — O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8 — Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

9 — Para os trabalhadores do regime de turno, a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

Quinze dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de Junho e 31 de Outubro; Sete dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

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

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 41.^a

Faltas — Definição

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

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

Cláusula 42.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas:

- a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
- c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;

- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados e padastos, durante cinco dias consecutivos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuam as provas;
- g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;
- i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
- j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SGSP;
- k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
- l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder quatro horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2 — Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 44.^a

Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2 — O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3 — Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3 da cláusula 77.^a, para além dos créditos de horas aí mencionados;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 84.^a

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.^a

Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1 — A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao Sindicato.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Rescisão do contrato com justa causa

1 — Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 56.^a

Consequências da rescisão pela SGSP

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem

como à reintegração na SGSP no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na SGSP, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda, de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 57.^a

Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 55.^a, este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 59.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a Comissão de Trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus cargos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por «corpos gerentes das associações sindicais» os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 60.^a

Competência disciplinar

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 61.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 62.^a

Formalidades

1 — O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se, porém, tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2 — Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4 — A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador bem como as normas consideradas violadas.

5 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7 — Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade, e poderá propor a sanção a aplicar.

8 — Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9 — O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10 — O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 63.^a

Suspensão preventiva

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

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5 — A empresa deverá comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 65.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

Trabalho feminino

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito:

- a) A não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) A faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

- c) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- d) Após o parto do nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 120 dias estabelecida na alínea b), à concessão durante 12 meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no final do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico da empresa que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;
- c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;

- d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior, no valor máximo de 40% do salário de base do grupo G, será processado da seguinte forma:

- a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;
- b) Em cada um dos oito meses seguintes, a $\frac{1}{12}$ do montante máximo anual.

3 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, nos 10 dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;
- c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas em que estiver inscrito;
- d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4 — O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

Cláusula 70.^a

Formação e reciclagem

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 72.^a

Medicina no trabalho

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, ao qual compete:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 73.^a

Princípio geral

À SGSP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 74.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2 — Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões e delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 76.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores, delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.^a do presente acordo.

3 — Para o exercício das funções, dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 77.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2 — A SGSP é obrigada a pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 79.^a

Plenários de trabalhadores

1 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3, ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano (quinze para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e quinze para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas à empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não

poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 80.^a

Refeitório

1 — A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço /jantar /ceia — € 7,21;
Pequeno-almoço — € 2,18.

Cláusula 81.^a

Transportes

1 — A SGSP obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2 — Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 82.^a

Regalias sociais

1 — Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
Despesas com medicamentos;
Subsídio de doença;
Subsídio de funeral;
Reforma;
Subsídio de nascimento;
Subsídio de sinistro e ou de doença profissional.

2 — Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3 — A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5 — Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente de a

sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à excepção do complemento de reforma, que passará a ter as seguintes condições:

Os trabalhadores a admitir a partir de 31 de Março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho, ficam excluídos do complemento de reforma.

Cláusula 83.^a

Seguro de saúde

A todos os trabalhadores da SGSP é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2 — A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3 — Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo, cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério do Trabalho e Solidariedade, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 86.^a produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião, se outra posterior não vier a ser acordada.

6 — Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 85.^a

Atribuições

1 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2 — A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuísticas de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 86.^a

Funcionamento

1 — A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 87.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2 — Nas deliberações, cada uma das partes dispõe de dois votos.

3 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida na cláusula 86.^a consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4 — As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 88.^a

Comissão arbitral

1 — Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 86.^a a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2 — A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3 — A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5 — O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6 — O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 89.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que,

por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.

2 — A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3 — Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no n.º 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4 — A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 90.^a

Subcontratação de mão-de-obra

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

ANEXO I

Condições específicas de admissão

Carreiras profissionais

Transformação

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes de:

Operador de fornos e autoclave;
Operador de manufacturas;
Operador de serigrafia e ecrãs;
Operador de transformação de vidro;
Controlador-verificador de qualidade;

ascendem a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos dois anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência na respectiva categoria.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos dois anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos três anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos dois anos naquela categoria.

Manutenção, instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos três anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos três anos como I ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Técnicos de desenho

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de serviços administrativos. — É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa, tais como estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspon-

dência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Auxiliar de transformação de vidro. — É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares, utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

Controlador-verificador de qualidade. — É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções (*float*), assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

Electricista. — É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa, vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Encarregado. — É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrên-

cias para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento de boas condições de arrumação e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de *stocks*, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal. — É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de computador. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

Operador de fornos e autoclave. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em con-

formidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de manufatura. — É o trabalhador, que nos sectores de transformação de vidro, opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de movimentação e cargas. — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador principal de computador. — É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de recepção/expedição. — É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de serigrafia e ecrãs. — É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de ecrãs de soldar e estancar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de transformação de vidro. — É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de operador de manufatura, sem prejuízo nas cláusulas 17.^a e 18.^a do AE.

Nota. — Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

Pré-oficial. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador/programador industrial. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos, e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Programador. — É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecatrónico em instruções para o computador e para os operadores.

Programador de produção/expedição. — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de *stocks* e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Técnico administrativo. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha propor-

cionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação electrónica. — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de mecatrónica. — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo A:

Praticante do 1.º ano.

Grupo B:

Praticante do 2.º ano.

Grupo C:

Auxiliar de armazém.

Auxiliar de transformação de vidro.

Estagiário do 1.º ano.
Pré-oficial do 1.º ano.

Grupo D:

Agente de serviços administrativos.
Estagiário do 2.º ano.
Pré-oficial do 2.º ano.

Grupo E:

Carpinteiro.
Estagiário do 3.º ano.
Operador de movimentação e cargas I.
Operador de transformação de vidro.

Grupo F:

Controlador-verificador de qualidade.
Electricista.
Escriturário.
Fiel de armazém.
Instrumentista I.
Operador de fornos e autoclave.
Operador de manufacturas.
Operador de movimentação e cargas II.
Operador de recepção/expedição.
Operador de serigrafia e ecrãs.
Serralheiro mecânico.

Grupo G:

Assistente administrativo I.
Encarregado I.
Instrumentista II.
Oficial principal I.
Operador de computador I.
Preparador/programador industrial I.
Programador de produção/expedição I.

Grupo H:

Assistente administrativo II.
Encarregado II.
Oficial principal II.
Técnico de mecatrónica I.

Grupo I:

Assistente administrativo III.
Encarregado III.
Instrumentista III.
Oficial principal III.
Operador de computador II.
Programador I.
Preparador/programador industrial II.
Programador de produção/expedição II.

Grupo J:

Encarregado IV.
Operador principal de computador I.
Programador II.
Técnico administrativo I.
Técnico comercial I.
Técnico de mecatrónica II.

Grupo K:

Encarregado V.
Operador principal de computador II.

Técnico administrativo I-A.
Técnico comercial I-A.
Técnico industrial I.
Técnico de instrumentação electrónica I.

Grupo L:

Técnico administrativo II.
Técnico comercial II.
Técnico de instrumentação electrónica II.
Técnico de mecatrónica III.
Técnico industrial II.

Grupo M:

Técnico administrativo III.
Técnico comercial III.
Técnico de instrumentação electrónica II.
Técnico de mecatrónica IV.
Técnico industrial III.

Grupo N:

Técnico administrativo I.
Técnico comercial IV.
Técnico de mecatrónica IV.
Técnico industrial IV.

Grupo O:

Técnico administrativo V.
Técnico comercial V.
Técnico industrial V.

Grupo P:

Técnico administrativo VI.
Técnico comercial VI.
Técnico industrial VI.

ANEXO IV
Tabela salarial

(Valores em euros)

Grupo	Remuneração
A	660,80
B	717,70
C	840,10
D	871,30
E	901,40
F	921,80
G	952,90
H	981,90
I	1 008,80
J	1 111,90
K	1 200
L	1 286
M	1 376,20
N	1 663,10
O	1 839,20
P	1 893

Santa Iria, 1 de Junho de 2004.

Pela Saint Gobain Sekurit Portugal — Vidro Automóvel, S. A. (SGSP):

José Manuel Pires Ferreira, mandatário, director de Recursos Humanos.

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

João António Dimas Presado, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. 61 do livro n.º 10, com o n.º 57/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a IOLA — Ind. Óptica, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

No AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2003, são introduzidas as alterações constantes das cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revogação

SECÇÃO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa IOLA — Indústria Óptica, S. A., cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Viana do Castelo, Braga, Vila Real, Viseu, Porto, Aveiro, Coimbra e Setúbal.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e 94 trabalhadores.

5 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

SECÇÃO II

Vigência e denúncia

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2004 a 31 de Março de 2005, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, será feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de prazo de vigência fixado no número antecedente.

4 — Sem prejuízo do direito contido no número antecedente, a denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos de vigência, contados nos termos do número anterior.

5 — Não tendo sido usado o direito de denúncia previsto no número antecedente, sempre sem prejuízo do n.º 3 supra, o mesmo direito renova-se por iguais períodos, até à substituição do AE por outro instrumento colectivo que o revogue.

6 — O direito de denúncia far-se-á com o envio, sob registo, com aviso de recepção, à(s) outra(s) parte(s) outorgante(s) de escrito contendo proposta negocial de revisão.

7 — A(s) entidade(s) destinatária(s) da proposta de revisão deve(m) enviar à(s) parte(s) denunciante(s) uma resposta ou contraproposta escrita, fundamentada, até 30 dias após a recepção daquela proposta, sob a cominação, não o fazendo, de tornar legítimo o exercício pela(s) entidade(s) proponente(s) do direito de requerer a conciliação.

8 — A(s) entidade(s) denunciante(s) dispõe(m) de um prazo de dez (10) dias, contados da sua recepção, para examinar as contrapropostas.

9 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis subsequentes ao termo do prazo fixado no número anterior.

10 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro instrumento que o substitua.

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

SECÇÃO III

Revogação

Cláusula 3.ª

Substituição do AE

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como o cumprimento das normas deste contrato e demais prescrições legais vigentes nesta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

- a) Três turnos, laboração contínua — acréscimo de 22,5% (o valor a vigorar nesta vigência — € 125,80);

- b) Três turnos com folga fixa — acréscimo de 18,75% (o valor a vigorar nesta vigência — € 104,85);
- c) Dois turnos com folga alternada — acréscimo de 15% (o valor a vigorar nesta vigência — € 83,85);
- d) Dois turnos com folga fixa — acréscimo de 12,5% (o valor a vigorar nesta vigência — € 69,90).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 do anexo IV.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

12 — Os trabalhadores, em regime de turnos ou não, que prestem trabalho nos dias de Natal (25 de Dezembro) ou Ano Novo (1 de Janeiro) têm direito a uma gratificação extraordinária no valor de € 36,25 por cada um desses dias.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas no valor de euros € 72,45.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

- 1 —
- 2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que, na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de € 5,50.
- 3 —
- 4 —

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

- 1 —
- 2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 30 975 e que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 41.^a

Férias

- 1 —
- 2 — Os trabalhadores que, atento o interesse da laboração da empresa, aceitem a marcação das suas férias, seguidas ou interpoladas, fora do período consignado no n.º 3 infra terão direito ao gozo de 24 dias úteis.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 — A duração do período de férias constante do n.º 1 é aumentada nos termos e condições seguintes:
- Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas uma falta justificada, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário, que, somados, não ultrapassem oito horas: três dias úteis de férias;
 - Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas duas faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário, que, somados, não ultrapassem dezasseis horas: dois dias úteis de férias;
 - Tendo o trabalhador dado, no ano civil antecedente, apenas três faltas justificadas, o equivalente em meios períodos de trabalho ou fracções de tempo diário, que, somados, não ultrapassem vinte e quatro horas: um dia útil de férias.

Cláusula 75.^a

As matérias da convenção referidas na cláusula prévia que não sejam alteradas pela presente convenção mantêm-se em vigor até que sejam expressamente revogadas.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Chefe de serviços;
Contabilista.

Grupo I-A:

Adjunto de chefe de serviços.

Grupo II:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;

Encarregado geral;
Secretário de administração;
Vendedor especializado.

Grupo III:

Escriturário do serviço de pessoal;
Instrumentista de controlo industrial;
Secretário de direcção;
Subchefe de secção.

Grupo IV:

Caixeiro de balcão com mais de três anos;
Controlista de armazém de óptica;
Escriturário com mais de três anos;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Prospector de vendas;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo V:

Agente de serviços de planeamento e armazém;
Caixeiro de balcão de dois a três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois a três anos;
Motorista de ligeiros.

Grupo VI:

Oficial electricista até três anos;
Operador de máquinas de vácuo;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo VII:

Agente de serviços de atendimento a clientes;
Ajudante de motorista;
Caixeiro de balcão até dois anos;
Controlador de qualidade;
Escriturário até dois anos;
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;
Operador de máquinas de receituário.

Grupo VIII:

Colorizador de lentes;
Fiel de armazém;
Telefonista.

Grupo IX:

Auxiliar de planeamento;
Empregado de serviços externos;
Estagiário de escritório do 3.º ano;
Examinador de superfícies;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Controlador de potências;
Guarda.

Grupo XI:

Auxiliar de armazém;
Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
Estagiário de escritório do 2.º ano.

Grupo XII:

Estagiário de escritório do 1.º ano;
Pré-oficial electricista do 2.º ano;
Verificador conferente de lentes;
Verificador de superfícies.

Grupo XIII:

Praticante do 2.º ano (produção);
Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano;
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;
Caixeiro ajudante do 1.º ano;
Embalador;
Empregada de limpeza.

Grupo XV:

Aprendiz electricista;
Praticante de caixeiro;
Servente/estafeta;
Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano;
Praticante do 1.º ano (produção).

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupo	Vencimento (euros)
1	743,25
1-A	679,50
2	615
3	586,20
4	559
5	538,60
6	518,30
7	505,20
8	494
9	479,60
10	469,45
11	454,25
12	439,50
13	432,55
14	424,40
15	422,20

Setúbal, 1 de Junho de 2004.

Pela IOLA — Indústria de Óptica, S.A.:

Luís Filipe Feijó, director fabril.
Rui Manuel Lobo Garcia Marques, mandatário.

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

João António Dimas Presado, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 17 de Junho de 2004, a fl. n.º 61 do livro n.º 10, com o registo n.º 56/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora ao CCT entre a mesma associação de empregadores e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal.

O STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros acordam assumir para os competentes efeitos de direito o contrato colectivo de trabalho em vigor entre a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1999, e respectivas alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 28, de 29 de Julho de 2003.

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão 460 empregadores e 395 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Maio de 2004.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

António Manuel Vilela da Silva, presidente da direcção.
Hélder Raimundo, vice-presidente da direcção.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente da direcção nacional.
Maria Fernanda Franchi, 2.º vice-presidente da direcção nacional.

Depositado a 28 de Junho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, com o n.º 66/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjectivo

1 — A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro é constituída pelos sindicatos nela filiados e representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade nas empresas das indústrias transformadoras dos minerais não metálicos, nomeadamente nas indústrias de cerâmica, cimento e vidro e nas empresas do ramo da construção civil e obras públicas, indústria de madeiras e respectivas actividades similares, extracção e transformação de mármore, granitos e cortiças.

2 — A Federação poderá utilizar, quando necessário, como sua identificação abreviada FEVICOM.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede na cidade de Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Natureza de classe

A Federação é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes

na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

Liberdade

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, orientação sexual, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

Unidade

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

Democracia

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que a Federação preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na

eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 9.º

Independência

A Federação define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade

A Federação cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalistas e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

Sindicalismo de massas

A Federação assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas, nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

Estrutura superior

A Federação é a estrutura sectorial da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional (CGTP-IN), com competência de direcção e coordenação da actividade sindical na construção, cerâmica, vidro, cimento, madeiras, mármore e materiais de construção.

Artigo 13.º

Filiação internacional

A Federação é filiada na UITBB — União Internacional de Sindicatos dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Materiais de Construção e poderá associar-se a outras organizações internacionais dos sectores que representa, nomeadamente à CES — Confederação Europeia de Sindicatos, no ramo específico.

Artigo 14.º

Objectivos

A Federação tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua

consciência democrática, de classe, sindical e política;

- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações e combater a subversão do regime democrático;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais de outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 15.º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou a revogação de leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados;
- h) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente no âmbito da denominada economia social;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho e no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- j) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- k) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e de interesse para os trabalhadores;
- l) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da organização e unidade do movimento sindical;
- m) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 16.º

Associados

Têm o direito de se filiar na Federação os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 17.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

Artigo 18.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá recorrer dessa deliberação para o plenário e nele fazer-se representar, se o pretender, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 19.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos da Federação nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da Federação, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democráticas das associações sindicais;
- h) Exercer o direito de tendência, nos termos estatutários.

Artigo 20.º

Direito de tendência

1 — A Federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas e confessionais, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos da Federação subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 21.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização da acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN;
- i) Divulgar as publicações da Federação;
- j) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- k) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 10 dias, as alterações

que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer alteração;

- l) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa;
- m) Enviar anualmente à direcção nacional, no prazo de 10 dias após a sua aprovação, o orçamento e plano de actividades, bem como o relatório e as contas.

Artigo 22.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Forem punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos seus filiados.

Artigo 23.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 24.º

Órgãos

1 — Os órgãos deliberativos e executivos da Federação são:

- a) O plenário (congresso);
- b) A direcção nacional;
- c) O secretariado;
- d) A comissão de fiscalização.

Artigo 25.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da Federação será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da Federação, a saber:

- a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão, perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 26.º

Gratuidade de exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Plenário/congresso

Artigo 27.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 28.º

Representação

A representação dos sindicatos no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados em conformidade com o regulamento do plenário.

Artigo 29.º

Competência

1 — Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade da Federação;
- b) Aprovar os estatutos, bem como introduzir-lhes alterações;
- c) Discutir e aprovar o regulamento eleitoral;
- d) Eleger os membros da direcção nacional e da comissão de fiscalização;
- e) Destituir os membros da direcção nacional e da comissão de fiscalização, devendo eleger uma comissão de gestão, sempre que se verificar a

demissão de, pelo menos, 50% dos membros da direcção nacional;

- f) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção nacional ou por qualquer dos outros órgãos da Federação;
- g) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- h) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- i) Deliberar sobre as contas e o seu relatório justificativo, bem como o plano de actividades e o orçamento, após emissão dos respectivos pareceres da comissão de fiscalização;
- j) Deliberar sobre a realização do congresso, fixando o local, a data, a ordem de trabalhos e o respectivo regulamento;
- k) Deliberar sobre a fusão, extinção ou dissolução da Federação e sobre a consequente liquidação e destino do seu património;
- l) Aprovar o regulamento de funcionamento, podendo regular ainda, de forma autónoma e diferente, as reuniões do plenário para exercício das competências previstas nas alíneas a), b), c) e d) do presente artigo, embora com cumprimento das presentes disposições estatutárias.

Artigo 30.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Quadrienalmente, para exercer ou delegar no congresso as atribuições previstas nas alíneas a), d) e f) do artigo 29.º;
- b) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea i) do artigo 29.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento da comissão de fiscalização;
- d) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos ou sindicatos que representem no mínimo 10% do total de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

3 — Sempre que a situação político-sindical o justifique, o plenário poderá deliberar a realização do congresso, em substituição da sessão ordinária prevista na alínea a) do n.º 1 do presente artigo.

Artigo 31.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de convocatória enviada a todos os sindicatos filiados.

2 — No caso previsto na alínea d) do n.º 2 do artigo 30.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção nacional, que convocará o plenário no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 30 dias.

3 — Nos casos em que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), d) e k) do artigo 29.º, a antecedência mínima de convocação é de 30 dias.

4 — Nos casos em que as reuniões do plenário revisitam a forma de congresso, a antecedência mínima de convocação será de 60 dias.

5 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e pelo meio de comunicação que se pode considerar mais eficaz, excepto nos casos previstos nos n.ºs 2, 3 e 4 do presente artigo em que os prazos só podem ser reduzidos a metade.

Artigo 32.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída e presidida por membros do secretariado.

Artigo 33.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

4 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo a cada sindicato um voto por cada mil trabalhadores ou fracção, cabendo em qualquer caso um mínimo de dois votos por sindicato.

5 — No caso de congresso, o plenário poderá definir uma proporcionalidade diferente da prevista no número anterior, não podendo, porém, atribuir mais de um voto a cada delegado.

SECÇÃO III

Direcção nacional

Artigo 34.º

Composição

1 — A direcção nacional da Federação é composta por um mínimo de 25 e um máximo de 35 membros efectivos e um máximo de 9 membros suplentes.

2 — O número de membros a eleger deverá ter em consideração a representatividade dos diferentes subsectores de actividade económica representados pela Federação.

3 — O número exacto de membros a eleger em cada mandato para a direcção nacional da Federação será fixado pela mesa do plenário, ouvida a direcção cessante.

Artigo 35.º

Mandato

1 — A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos.

2 — Os membros da direcção nacional podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 36.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) Pelo menos três sindicatos ou sindicatos que representem, no mínimo, 10% do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- c) 10% dos delegados ao congresso, se se tratar de reunião desse órgão.

2 — As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas ser composta, pelo menos, por dois terços de membros dos corpos gerentes e delegados sindicais destes sindicatos e, sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores (ou equivalente).

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

5 — O processo eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pelo plenário.

Artigo 37.º

Competência

Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) Dirigir a actividade da Federação;
- b) Dinamizar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Federação;
- c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à Federação, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- e) Aprovar a proposta de orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo, e submetê-los ao plenário para apreciação e deliberação;
- f) Requerer ao plenário a convocação do congresso;
- g) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- h) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual,

e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;

- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Deliberar sobre a alienação e aquisição de património;
- k) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 38.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger um secretário-coordenador ou presidente de entre os seus membros e definir as suas funções;
- b) Eleger o secretariado, fixando o número dos seus membros;
- c) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção nacional poderá delegar poderes no secretariado ou em alguns dos seus membros, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para o efeito, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 39.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, de três em três meses.

2 — A direcção nacional poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — Os membros do órgão de direcção da CGTP-IN que sejam simultaneamente membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados na Federação podem participar nas reuniões da direcção nacional da Federação.

Artigo 40.º

Deliberações

1 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 41.º

Convocatória

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao secretariado e será enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 42.º

Presidência da mesa

As reuniões da direcção nacional serão presididas pelo secretariado.

Artigo 43.º

Preenchimento de vagas e substituições

1 — No caso de preenchimento de vagas de qualquer membro efectivo da direcção nacional, este será substituído por um membro suplente, que, sempre que possível, será originário do mesmo sindicato a que pertencia o membro substituído.

2 — As substituições previstas nos números anteriores não podem ultrapassar um terço do número de membros eleitos e serão sempre submetidas à ratificação do plenário na primeira reunião que ocorrer após a substituição.

3 — Quando nos sindicatos filiados se proceda à substituição de coordenador (ou equivalente) que seja membro da direcção nacional da Federação, o novo coordenador integrará, automaticamente e de pleno direito, a direcção nacional.

Artigo 44.º

Comissões específicas

A direcção nacional poderá, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição, objectivos e designando os seus membros.

Artigo 45.º

Iniciativas especializadas

Com vista ao desenvolvimento da sua actividade, a direcção nacional poderá convocar encontros, seminários e conferências para debater orientações sobre questões específicas.

SECÇÃO IV

Secretariado

Artigo 46.º

Composição

O secretariado é constituído por membros eleitos pela direcção nacional de entre os seus membros.

Artigo 47.º

Competências

1 — Compete ao secretariado assegurar, com carácter permanente:

- a) A concretização das orientações e deliberações da direcção nacional e dos demais órgãos da Federação;
- b) O regular funcionamento e gestão corrente da Federação.

2 — Compete ainda ao secretariado:

- a) Convocar as reuniões do plenário e da direcção nacional;

- b) Presidir às sessões do congresso e às reuniões do plenário e da direcção nacional;
- c) Propor à direcção nacional e ao plenário a discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da Federação e do movimento sindical;
- d) Elaborar anualmente o relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento, e submetê-los à comissão de fiscalização para emissão de parecer e à direcção nacional para votação;
- e) Apresentar à direcção nacional uma proposta para eleição do secretário-coordenador ou presidente da Federação;
- f) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e a definição de funções de cada um dos seus membros, bem como constituir uma comissão permanente se o entender útil e necessário.

Artigo 48.º

Reuniões e deliberações

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — Das reuniões do secretariado serão elaboradas actas.

Artigo 49.º

Vinculação da Federação

1 — Para que a Federação fique obrigada são necessárias apenas duas assinaturas dos membros da direcção nacional.

2 — O secretariado poderá delegar poderes e constituir mandatários para certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 50.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por sindicatos filiados, eleitos pelo plenário, sendo três efectivos e dois suplentes.

2 — A representação dos sindicatos na comissão de fiscalização será assegurada por membros dos respectivos corpos gerentes e por eles designados até 30 dias após a respectiva eleição.

3 — Os membros da direcção nacional da Federação não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 51.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 52.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da Federação, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo apresentados pelo secretário;
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 53.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes por ano.

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4 — Das reuniões da comissão de fiscalização serão elaboradas actas.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 54.º

Fundos

1 — Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

2 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

Artigo 55.º

Quotização

1 — A quotização de cada associado é de 10% da sua receita mensal da quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte a que respeitar.

Artigo 56.º

Orçamento e contas

A direcção nacional deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, à comissão de fiscalização para parecer e ao plenário para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório justificativo das contas relativos ao ano anterior.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 57.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 58.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 59.º

Suspensão e expulsão

Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 60.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 61.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção nacional caberá recurso para o plenário, que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 62.º

Competência

A fusão e a dissolução da Federação só poderão ser deliberadas em reunião de plenário, expressamente convocada para o efeito.

Artigo 63.º

Deliberações

1 — As deliberações relativas à fusão e à dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que repre-

sentem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade no sector e que neles estejam inscritos.

2 — O plenário ou congresso que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino a dar aos seus bens.

CAPÍTULO VIII

Alteração de estatutos

Artigo 64.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário, em reunião expressamente convocada para o efeito.

CAPÍTULO IX

Símbolo e bandeira

Artigo 65.º

Símbolo

O símbolo da Federação é constituído por uma estrutura metálica de andaime com dimensão rectangular, contendo no seu interior, em baixo, uma parede de tijolo em forma de dois rectângulos e, em cima, dois rectângulos de madeira. No centro predomina uma estrela de cinco pontas, rodeada de vários instrumentos de trabalho referentes aos diversos subsectores económicos que constituem a Federação, assim como a silhueta de fábrica fumegante semi-sobreposta na estrela, do lado direito e na parte central, em baixo, um conjunto de pessoas empunhando uma bandeira, esta última sobreposta na estrela. Circundando a estrela está o nome da Federação e a respectiva sigla. Tudo distribuído nas seguintes cores: preto, cinzento, castanho, laranja, vermelho, branco e amarelo.

Artigo 66.º

Bandeira

A bandeira da Federação é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

Registados em 22 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 83/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

Sind. Independente dos Agentes de Polícia

Alteração, aprovada em assembleia geral de 11 de Junho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2003.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I

O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia prossegue os princípios da liberdade sindical do reconhecimento dos direitos de negociação colectiva, da participação do pessoal da polícia em funções para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II

O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III

O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e ou internacionais que prossigam objectivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação do âmbito e da sede

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Agentes de Polícia, adiante designado SIAP.

2 — O SIAP é uma organização sindical que representa os agentes e agentes principais de polícia no activo.

3 — O SIAP exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua de Francisco António da Silva, 9, 1.º, direito, 2780 Oeiras.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direcção.

4 — O SIAP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

a) Compete à direcção nacional criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Independente dos Agentes de Polícia adopta a sigla SIAP.

2 — O símbolo do Sindicato é composto pelas divisas representativas de agentes e agentes principais, em fundo azul-escuro com as divisas sobrepostas em branco, no sentido vertical, com as letras «SIAP» e abaixo das divisas o nome, por extenso, do Sindicato.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SIAP é formada por um rectângulo, de cor azul-escura, tendo ao centro o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos.

CAPÍTULO III

Objecto

Artigo 4.º

Fins

1 — O SIAP tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos agentes de polícia, bem como a dignificação social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2 — Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3 — Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos polícias.

4 — Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa

5 — Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objectivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

Competência

1 — O SIAP tem competência para:

- a) Promover a defesa dos direitos e interesses colectivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;
- b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os filiados necessitem no âmbito das suas relações;
- c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;
- d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas, nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro;
- e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

2 — O SIAP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SIAP deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos agentes e agentes principais da Polícia de Segurança Pública que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;
- g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- h) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;
- i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos agentes e agentes principais da Polícia de Segurança Pública seus associados;
- j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;
- k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica, na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SIAP todos os agentes e agentes principais da polícia no activo que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

2 — A proposta de filiação deverá ser dirigida à direcção nacional, em impresso tipo fornecido para esse efeito pelo Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da esquadra onde o respectivo agente exerce a sua actividade e às delegações regionais ou à sede do Sindicato.

3 — O delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção nacional, no prazo máximo de cinco dias.

4 — A direcção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho a que o agente pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido. A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SIAP.

5 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se tratar de assembleia eleitoral.

6 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato.

Artigo 9.º

Deveres do associado

São deveres do associado:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a sua quota;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão

temporária da actividade profissional ou de remuneração.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os agentes e agentes principais que:

- 1) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- 2) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- 3) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direcção do Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da recepção do aviso;
- 4) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 11.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo anterior, a sua readmissão implica, salvo decisão em contrário da direcção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

CAPÍTULO V

Das quotas

Artigo 12.º

Quotizações

1 — A quotização dos associados para o sindicato é de € 5.

2 — O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

Artigo 13.º

Não pagamento das quotas

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 7.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das sanções

1 — Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até três meses;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º dos estatutos.

3 — Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos sócios.

4 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 15.º

Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 16.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da deliberação da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, excepto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão

e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

6 — É nula qualquer toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

Artigo 17.º

Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 18.º

Do processo eleitoral

1 — Os corpos gerentes do SIAP serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SIAP bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 19.º

Convocatória da assembleia geral eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2 — A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos, nos termos dos estatutos.

Artigo 20.º

Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão.

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações;
- c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto.
- d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral a constituição das mesas de voto;
- e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;
- f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes. Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4 — A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SIAP durante, pelo menos, 10 dias.
- b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 21.º

Processo de candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional e local de trabalho, até 10 dias antes do acto eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção cumprindo os preceitos do n.º 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respectivo.

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com cinco dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

5 — A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6 — Os boletins de voto serão editados pelo SIAP, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão normal a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 22.º

Mesas de voto

1 — Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua actividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do Sindicato ou em locais considerados mais convenientes.

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima.

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas no caso da sede e delegações.

2 — Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até cinco dias antes das eleições.

3 — O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4 — A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos n.ºs 1 e 3 até três dias antes das eleições.

Artigo 23.º

Voto

1 — O voto é secreto.

2 — Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto directo universal e secreto através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 24.º

Acta da assembleia eleitoral e recursos

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa e a sua posterior afixação após o apuramento foral, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SIAP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 25.º

Forma de obrigar

O SIAP obriga-se com a assinatura conjunta de três membros da direcção nacional, sendo dois deles o presidente da direcção e o tesoureiro.

Artigo 26.º

Órgãos

1 — São órgãos do SIAP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal.
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) As delegações regionais.

2 — Constituem corpos gerentes do SIAP a direcção nacional, o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral.

Artigo 27.º

Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes, definidos no n.º 2 do artigo 24.º, são submetidos a voto directo, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 28.º

Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SIAP.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

b) A mesa da assembleia geral é constituída por 14 membros para o desempenho, designadamente, do cargo de presidente, vice-presidente, 7 secretários, 4 vogais e 1 suplente.

Artigo 29.º

Mesa da assembleia geral — Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar actas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SIAP.

3 — O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos directivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de actuação do Sindicato;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respectiva mesa e os membros dos órgãos da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- e) Deliberar sobre a alteração do estatuto e sobre a cisão e ou fusão do Sindicato;
- f) Autorizar o SIAP a demandar os membros dos órgãos directivos por factos praticados no exercício das suas funções;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;
- h) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;
- i) Deliberar a extinção do SIAP.

2 — As deliberações sobre o constante nas alíneas b), e) e i) do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 31.º

Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direcção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2 — A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3 — A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objecto.

4 — A convocatória da assembleia geral extraordinária, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos, 10% do número de associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da recepção do pedido ou requerimento.

5 — As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objecto e antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 32.º

Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos, metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois, com qualquer número de sócios.

2 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direcção.

3 — A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direcção nacional

Artigo 33.º

Constituição

1 — A direcção nacional é um órgão colegial de administração do Sindicato e é constituída por 24 membros: 1 presidente, 2 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 12 secretários, 7 vogais e 1 suplente.

2 — Se algum dos membros da direcção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direcção designará qual dos membros o substitui.

Artigo 34.º

Competência da direcção

1 — Compete à direcção nacional gerir o Sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

- a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;
- b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, à assembleia geral o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e regulamentos internos, nos termos da lei;
- d) Deliberar sobre a mudança da sede;
- e) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do Sindicato;
- f) Representar o Sindicato, em juízo ou fora dele;
- g) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;
- j) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SIAP;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os agentes e agentes principais por elas abrangidos;
- m) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais;
- n) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue convenientes, em conformidade com a lei;
- o) Criar as comissões assessoras que considere necessárias;
- p) Elaborar as actas das suas reuniões;
- q) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- r) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2 — A direcção nacional reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 35.º

Reuniões da direcção e competência do presidente da direcção

1 — A direcção reúne, sempre que necessário e obrigatoriamente, uma vez por mês.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SIAP.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
- b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 36.º

Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o n.º 1 deste artigo.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

Constituição

O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do Sindicato e é constituído por 18 membros: 1 presidente, 2 vice-presidentes, 8 secretários, 6 vogais e 1 suplente.

Artigo 38.º

Convocação

O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direcção.

Artigo 39.º

Competência do conselho fiscal

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;
- b) Assistir, ou fazer-se representar por um dos seus membros, às reuniões da direcção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;

- c) Dar parecer sobre o relatório e contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SIAP e das delegações;
- e) Elaborar as actas das suas reuniões;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SIAP e que estejam no seu âmbito.

CAPÍTULO IX

Organização regional e delegados sindicais

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 40.º

Descentralização regional

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato poderá compreender delegações regionais.

2 — As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SIAP, por proposta da direcção nacional.

3 — As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direcção, no âmbito da dinamização sindical e da respectiva negociação colectiva.

Artigo 41.º

Critérios de implantação das delegações regionais

1 — As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios nas Regiões Autónomas, podendo também ter âmbito concelhio ou interconcelhio.

2 — A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção ou da maioria dos sócios.

Artigo 42.º

Fins das delegações regionais

As delegações têm por finalidade:

- a) Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;
- b) Detectar e transmitir aos órgãos gerentes do Sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e acção sindical, para o seu aprofundamento e resolução;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos gerentes do Sindicato proferidas no âmbito das suas competências;
- d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;
- e) Acompanhar a actuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 43.º

Órgãos da delegação regionais

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegação;
- b) O secretariado de delegação;
- c) A reunião de delegados.

Artigo 44.º

Composição da assembleia de delegação

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respectivo.

Artigo 45.º

Competência da assembleia de delegação

Compete à assembleia de delegação:

- a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;
- b) Deliberar sobre assuntos de interesse directo específico dos seus associados.

Artigo 46.º

Convocação da assembleia de delegação regional

1 — A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

- a) A requerimento da direcção nacional do Sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2 — No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 47.º

Funcionamento da assembleia de delegação

1 — O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2 — A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente pelo menos metade do número de sócios da respectiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3 — Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 48.º

Secretariado da delegação regional

1 — O órgão executivo da delegação é o secretariado, composto por três membros: o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação, o secretário e um suplente.

2 — O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respectivo órgão de base por maioria simples

por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas.

3 — O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respectivas funções.

5 — O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6 — Os membros dos corpos gerentes do SIAP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional

Artigo 49.º

Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respectivo secretário-coordenador e das reuniões de delegados sindicais da delegação;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do Sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação, bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a delegação ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 49.º

Competência do secretariado da delegação

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respectivo presidente da delegação regional e das reuniões de delegados sindicais da delegação;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do Sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a delegação ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 50.º

Das despesas da delegações regionais

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo Sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 51.º

Comissão provisória de delegação

1 — Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder 45 dias.

2 — As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de 20 associados da delegação.

3 — A eleição será feita por maioria simples por sufrágio directo e secreto.

4 — No caso de graves irregularidades, poderá a direcção nacional proceder à demissão do secretariado de delegação.

5 — No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de actuar sem que tenha sido accionado o mecanismo de substituição previsto no n.º 1, a direcção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 52.º

Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do SIAP que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pelos quais foram eleitos.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente.

3 — A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — Os delegados sindicais são eleitos pelo período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição:

- a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento;
- b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6 — O resultado da eleição será comunicado à direcção através da acta que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7 — A direcção deverá comunicar à respectiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 53.º

Funções dos delegados sindicais

São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na zona geográfica a direcção do SIAP;
- b) Ser elo permanente de ligação entre o SIAP e os Sócios e entre estes e aquele;
- c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar o SIAP das irregularidades verificadas;
- d) Informar da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SIAP, cheguem todos os agentes e agentes principais da respectiva zona geográfica;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação activa dos agentes e agentes principais na vida sindical;
- g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;
- h) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;
- i) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais.

Artigo 54.º

Reunião de delegados sindicais

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direcção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 55.º

Suspensão de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro

Artigo 56.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SIAP será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10% do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direcção poderá dispor depois de autorizadas pela assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do Sindicato

Artigo 57.º

Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação

1 — Só é possível a integração ou fusão do SIAP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Política de Segurança Pública.

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral.

2 — A extinção ou dissolução do SIAP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

3 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária.

b) A comissão liquidatária, procederá à respectiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 58.º

Revisão e revogação dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 59.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Artigo 60.º

Disposições finais e transitórias

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero SICOP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 27 de Junho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2003.

Artigo 13.º

3 — A aceitação ou recusa de filiação é de competência da direcção e da decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

Artigo 34.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção.

SECÇÃO II-A [passa a secção III]

Artigo 43.º

Compete à direcção em especial:

- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se.

Registados em 22 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 86/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração.

Alteração aprovada no 2.º congresso, realizado em 27 e 28 de Maio de 2004.

Artigo 1.º

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade nos sectores das abastecedoras de aeronaves, agências de viagens, agricultura, alimentação, alojamento, bebidas, cantinas, refeitórios e fábricas de refeição, jogos, restauração, tabacos, saúde e actividades sociais.

Artigo 29.º

- 1 —
2 —
.....
d) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos [...] no mínimo 10% [...]
3 —
4 —
5 —

Artigo 38.º

A direcção da FESAHT é composta por 35 membros eleitos pelo congresso.

Artigo 48.º

1 — A comissão de fiscalização é constituída por cinco membros, em representação dos sindicatos filiados, eleitos pelo plenário no prazo de três meses após a realização do congresso que elege a direcção.

2 — Os membros da comissão de fiscalização serão eleitos por lista, sendo eleita a que obtiver a maioria dos votos, em votação directa e secreta.

3 — As listas serão constituídas essencialmente por membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados, não podendo integrar membros da direcção nacional da Federação.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 80/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Cancelamento

Para os devidos efeitos se faz saber que, por deliberação em plenário/congresso realizado em 4 de Junho de 2004, foi deliberada a fusão da Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal com a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, tendo sido constituída uma nova federação denominada Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, para a qual transitou o respectivo património.

Assim, em 21 de Junho de 2004 foi cancelado o registo dos estatutos da Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, os quais haviam sido registados nestes serviços em 29 de Agosto de 1975 e publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 156, de 6 de Julho de 1976.

Registados em 21 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 84/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção — Cancelamento.

Para os devidos efeitos se faz saber que, por deliberação em plenário/congresso realizado em 4 de Junho de 2004, foi deliberada a fusão da Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção com a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, tendo sido constituída uma nova federação denominada Federação Portuguesa dos Sindicatos da

Construção, Cerâmica e Vidro, para a qual transitou o respectivo património.

Assim, em 21 de Junho de 2004 foi cancelado o registo dos estatutos da Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, os quais haviam sido registados nestes serviços em 14 de Junho de 1978 e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978.

Registados em 21 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 85/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Professores da Zona Norte — Eleição em 13 de Março de 2004 para o mandato 2004-2008

Comissão directiva

Sócio	Cargo	Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Data de emissão
16 710	Presidente	Joaquim João Martins Dias Silva	2869597	Porto	23-10-1998
2 871	Vice-presidente	Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso	2720712	Porto	7-4-1993
30 451	Vogal efectivo	João José Rodrigues Veiga	1079325	Lisboa	1-6-1994
34 994	Vogal efectivo	João Manuel Fernandes Tavares	3631376	Lisboa	16-9-2002
48 530	Vogal efectivo	Joaquim Dias Fernandes	3552236	Lisboa	16-10-2001
29 736	Vogal efectivo	Luís António Guedes	7496199	Lisboa	18-2-2002
25 182	Vogal efectivo	Maria Arminda Rodrigues Bragança Miranda.	2246476	Porto	22-3-2001
47 684	Vogal efectivo	Maria Manuela Sousa Felício C. Sousa ...	3555138	Lisboa	28-11-2000
47 513	Vogal efectivo	Rosa Maria Santos Nogueira Costa	3596086	Lisboa	8-2-2000
34 346	Vogal suplente	Anabela Vaz Moreira Vilela Bouça	3327264	Porto	17-7-1997
45 660	Vogal suplente	Maria Paula Rocha Melo	6599634	Lisboa	26-7-1999
47 493	Vogal suplente	Maria Helena Ribeiro P. Castro Paupério	10235811	Porto	5-2-2001
48 461	Vogal suplente	Manuel Jesus Linhares Araújo	8533346	Lisboa	28-9-2001

Registados em 23 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 87/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Eleição em 28 de Maio de 2004 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).

Direcção nacional

Adolfo Luís Gonçalves Freitas, casado, pasteleiro de 2.ª no Carlton Park Hotel, residente em Casais de Além, Camacha, sócio n.º 6572 do Sindicato dos Tra-

balhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, casado, panificador na LIPOL — Liga Panificadora de Odívetas, residente em Praceta do Vale Linhoso, 8, 3.º, esquerdo, na Sobreda da Caparica, sócio n.º 2 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação, do Sul e Tabacos.

Alfredo Lourenço Pinto, casado, empregado de balcão no Restaurante O Rouxinol, residente no Bairro da

- Caixa da Previdência, bloco H, 2.º, C, em Coimbra, sócio n.º 6558 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- António Francisco G. Soares Baião, casado, controlador de caixa, na Pastelaria Conchinha Doce, residente na Rua do Dr. Ernesto Tomé, 1, 6.º, B, em Coimbra, sócio n.º 15 354 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- António Luís Hipólito Santo, casado, chefe de secção, na UNITAL, residente na Rua de D. Afonso Henriques, 145, no Entroncamento, sócio n.º 10 666 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares do Centro, Sul e Ilhas.
- António Pedro Pereira Amaral, casado, trabalhador agrícola, residente na Rua da Fonte, 1, Passos de São Cipriano, em Viseu, sócio n.º 4322 do Sindicato Nacional dos Técnicos de Agricultura, Florestas e Pecuária.
- Augusto Coelho Praça, casado, *barman*, no Hotel Lisboa Plaza, residente na Rua do Feijó, 71, 3.º, esquerdo, no Laranjeiro, sócio n.º 44 669 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Carlos Alberto Figueira Sardinha, casado, *barman* de 1.ª na Siet Savoy Hotel Vila Ramos, residente em Vereda das Quebradas de Baixo, 47, São Martinho, Funchal, sócio n.º 9418 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.
- Célia Maria de Oliveira Mendes, casada, empregada de distribuição personalizada no SUCH, residente na Rua da Urbanização Nova, 104, Coimbra, sócia n.º 12 825, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
- Francisco José Lopes Silva, casado, empregado de mesa, no Lisboa Penta Hotel, residente na Rua da Cidade de Santarém, lote 300-B, Pinhal General, Quinta do Conde, sócio n.º 112 099 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, casado, empregado de *snack* de 1.ª no M. Camilo Sousa, residente na Rua da Paz, 45, Santo Tirso, sócio n.º 4154 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Francisco Mateus Cavaco, casado, operador de máquinas de 1.ª na Triunfo, residente na Rua de Fernão Lourenço, 96, 2.º, esquerdo, em Almada, sócio n.º 12, do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.
- Graça Maria Abreu Vasconcelos Espírito Santo, casada, empregada de andares no Hotel Cliff Bay, residente no Caminho de Brótea, Santo António, no Funchal, sócia n.º 15 115 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira.
- Inácio António Sobral Astúcia, casado, cozinheiro de 1.ª no restaurante Al Taje, residente na Rua das Víti-
- mas do Fascismo, 11, Vale de Figueira, sócio n.º 47 707 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes Similares do Sul.
- Joaquim Pereira Pires, solteiro, empregado de mesa, na TORRALTA, residente na Urbanização Quinta dos Vidais, lote 5, 1.º, direito, em Setúbal, sócio n.º 50 136 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- João Manuel Gonçalves Bento Pinto, casado, mecânico de automóveis na CENTRALCER, residente na rua Jaime Martins Barata, 7, 3.º, frente, Odivelas, sócio n.º 1396 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.
- João Saianda Abreu, casado, chefe de mesa, no Meridien Penina Golfe Resort, residente na Rua do Vale de Arrancada, GH 29, Chão das Donas, em Portimão, sócio n.º 1854 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
- Joaquim Augusto Rodrigues Borges, casado, chefe de sala no Bingo Sporting Clube Olhanense, residente na Rua de João Lúcio Pereira, 6, rés-do-chão, esquerdo, em Olhão, sócio n.º 29 210 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.
- José António Alves Gomes, casado, preparador de trabalhos na Sociedade Central de Cervejas, residente na Praceta Projectada à Rua do 1.º de Maio, lote 7, 1.º, direito, em Vialonga, sócio n.º 2088 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.
- José António Miranda Freitas, casado, porteiro no Bingo do Sport Comércio e Salgueiros, residente na Rua do Pinheiro, 511, no Porto, sócio n.º 17 939 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- José Maria da Costa Lapa, solteiro, trabalhador de fabrico de conservas de peixe na Póvoa Exportadora, residente na Rua da Costa, 128, Vila do Conde, sócio n.º 1599 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
- Manuel Alberto Silva Costa, casado, técnico de manutenção, na Provimi Portuguesa, S. A., residente na Rua da Travessa de Andosa Valega, em Ovar, sócio n.º 13 087 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
- Maria Albertina Correia Ferreira, casada, empregada de andares na GAIAHOTEL — Sociedade Hoteleira de Gaia, residente na Rua de Machado Santos, 824, 3.º, direito, em Gaia, sócia n.º 14 131 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Maria Amélia Barroso de Carvalho, solteira, empregada de enfermaria, residente na Rua de Miguel Torga, bloco A, 2, rés-do-chão, em Queluz, sócia n.º 76 242 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, casada, empregada de bar, residente na Rua do Cotovelo, 11, 2.º, Tires, São Domingos de Rana, sócia n.º 76 910

do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria de Jesus Matos Amorim, casada, empregada de hotelaria, residente em Arrabalde dos Açougues, 96, rés-do-chão, esquerdo, em Castelo Branco, sócia n.º 1094 do Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação da Beira Interior.

Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca, solteira, caixa auxiliar volante do Bingo Académica Amadora, residente na Rua do Dr. Manuel Arriaga, 72, 3.º, direito, em Queluz, sócia n.º 123 370 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira, casada, empregada de balcão na EUREST, residente na Rua da Fontiela, 122, São Romão do Coronado, sócia n.º 21 495 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Mário Rui Rodrigues Silva Correia Lopes, solteiro, operador de máquinas de tabaco na Tabaqueira, residente na Rua do Açúcar, 24, 2.º, porta 18, em Lisboa, sócio n.º 17 762 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Moisés José Barata Caetano, casado, operador de 1.ª na Alcântara, residente na Rua do Tenente Médico Ramiro Correia, lote 12, 2.º, direito, em Vale de Figueira, sócio n.º 8000 do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Norberto Nobre Gomes, casado, empregado de mesa de 1.º, na Pousada D. Pedro, residente na Rua do Monte Alverangel, em Tomar, sócio n.º 43 775 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Rodolfo José Caseiro, casado, empregado de *snack* de 1.ª, na Pastelaria Primavera, residente na Praceta do Professor J. Neves, 10, 1.º, esquerdo, no Cacém, sócio n.º 63 952 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Salvador José Pitéu Alface, casado, empregado de mesa, na Aqua Meia Praia Six, residente na Rua do Hospital São João Deus, lote 17, 2.º, C, em Lagos, sócio n.º 5223 do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Sandra Cristina Parente Santos Beijinha, casada, embaladora na Matutano, residente na Urbanização Quinta do Visconde, lote 11, 1.º direito, Carregado, sócia n.º 17 753, do Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação do Centro, Sul e Ilhas.

Victor Nélson Garcia Silva casado, operário de laboratório de 2.ª na PRONICOL — Produtos Lácteos, residente na Canada de Santo António, 9-A, Porto Santo, sócio n.º 700 do Sindicato de Alimentação e Bebidas dos Açores.

Registados em 15 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 81/2004, a fl. 57 do livro n.º 2.

Sind. dos Marinheiros Mercantes de Portugal — Eleição em 9 de Junho de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

Presidente — José Manuel dos Prazeres Vespeira, sócio n.º 457, portador do bilhete de identidade n.º 0313280, emitido em 24 de Abril de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa

Vice-presidente — Júlio Caetano de Jesus, sócio n.º 781, portador do bilhete de identidade n.º 2602800, emitido em 2 de Agosto de 1988 pelo arquivo de identificação de Lisboa;

Secretário administrativo — Ilídio de Almeida Carreira, sócio n.º 948, portador do bilhete de identidade n.º 6499948, emitido em 21 de Fevereiro de 1990 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário para as relações com os sócios — Lourenço Filipe Antunes, sócio n.º 3365, portador do bilhete de identidade n.º 2314740, emitido em 5 de Dezembro de 1990 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Rogério Barros Quinzico Bem, sócio n.º 1445, portador do bilhete de identidade n.º 4176377, emitido em 4 de Julho de 1994 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Substitutos:

José de Jesus Correia, sócio n.º 271, portador do bilhete de identidade n.º 1111297, emitido em 2 de Dezembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Reinaldo do Nascimento Cruz, sócio n.º 1143, portador do bilhete de identidade n.º 2331873, emitido em 24 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Palma Silva Mestre, sócio n.º 707, portador do bilhete de identidade n.º 4798958, emitido em 11 de Novembro de 1994 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José da Piedade Henriques, sócio n.º 1055, portador do bilhete de identidade n.º 4235435, emitido em 18 de Julho de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Eduardo Leal Oliveira, sócio n.º 1164, portador do bilhete de identidade n.º 4043259, emitido em 1 de Fevereiro de 1993 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Gomes Lourenço, sócio n.º 676, portador do bilhete de identidade n.º 5603504, emitido em 11 de Abril de 1993 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Eusébio Manuel Gonçalves Ruela, sócio n.º 510, portador do bilhete de identidade n.º 2243023, emitido em 5 de Maio de 1993 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Batista Tempero, sócio n.º 688, portador do bilhete de identidade n.º 4208550, emitido em 30 de Julho de 1991 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 24 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 88/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Secretariado

Cargo	Nome	Bilhete de identidade
Secretário-geral	Vítor Hugo de Jesus Sequeira — SITESE	11393, de 23 de Março de 2001, de Lisboa.
Secretário	António Fernando Vieira Pinheiro — SINDCES	3041831, de 27 de Fevereiro de 2002.
Secretário	António Maria Teixeira de Matos Cordeiro — SITESE	1396757, de 20 de Outubro de 2003, de Lisboa.
Secretário	Carlos Manuel Dias Pereira — SITESE	4712379, de 3 de Fevereiro de 1998, de Lisboa.
Secretário	Joaquim Manuel Galhanas da Luz — SITESE	292792, de 23 de Março de 1995, de Lisboa.
Secretário	Luís Manuel Belmonte Azinheira — SITESE	4888671, de 2 de Setembro de 1998, de Lisboa.
Secretário	Nélson Moreira Llansol Guedes — SITESE	1211393, de 19 de Abril de 2004, de Lisboa.
Secretário	Vítor Manuel da Cruz Mesquita — SITEMAQ	12255, de 18 de Junho de 1997, de Lisboa.
Secretário (suplente) ...	Alfírio Luís Pereira da Silva — SINDCES	1454018, de 16 de Junho de 1995.

Registados em 29 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 89/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Trancoso, que passa a denominar-se Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 11 de Julho de 1997, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1995.

CAPÍTULO I

Do âmbito, natureza e finalidades

Artigo 1.º

Nos termos aplicáveis da lei portuguesa, é constituída, na vila de Trancoso, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação privativa de comerciantes e industriais, de utilidade pública e sem fins lucrativos, denominada ACITAM — Associação Comercial e

Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede na vila de Trancoso e abrange as áreas dos concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda, podendo criar delegações e alargar o seu âmbito a outras áreas que nela se pretendam integrar.

Artigo 3.º

A Associação tem por objectivo:

- Associar comerciantes e industriais dos concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda, para a defesa dos seus direitos e legítimos interesses;
- Visar o progresso sócio-económico em geral;
- Promover o espírito de solidariedade e contribuir para o desenvolvimento cultural e profissional de todos os associados;
- Vigorar como instituição de utilidade pública e sem fins lucrativos.

Artigo 4.º

Para a prossecução das suas finalidades a Associação tem como atribuições, nomeadamente:

- a) A afirmação e salvaguarda dos valores empresariais, culturais e sociais dos concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda;
- b) A representatividade dos associados junto das entidades e organizações profissionais do comércio e da indústria nacionais e estrangeiras e junto das associações sindicais e da opinião pública;
- c) A colaboração com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores representados;
- d) A solução dos problemas que se refiram aos horários dos funcionamentos dos diferentes ramos de actividade que representa;
- e) A promoção dos estatutos necessários para se obterem soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações de trabalho;
- f) A dinamização dos meios e actividades sendo o estatuto e solução dos problemas relacionados com o desenvolvimento e o progresso económico e social dos concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda;
- g) A participação no capital social de sociedades comerciais, institutos, associações, fundações ou outro ente jurídico autónomo equiparado, desde que disso resultem benefícios para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;
- h) A promoção de acções de formação profissional por si ou apoiar as organizadas pelos seus associados;
- i) O estudo e a proposta das pretensões dos associados, em matéria de segurança social;
- j) A criação de uma biblioteca especializada para uso dos associados;
- l) A publicação de um boletim informativo periódico que sirva, principalmente, de elo de ligação entre a Associação e os seus associados;
- m) A organização de serviços de interesse comum para os associados, designadamente de consulta e assistência jurídica sobre assuntos ligados, em exclusivo, ao seu ramo de actividade;
- n) A integração em uniões, federações, etc., com fins idênticos aos da Associação.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Podem ser associados desta Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, que, sob qualquer das suas variadas formas, exerçam actividade comercial ou industrial nos concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda, ou noutros concelhos que por ela venham a ser abrangidos.

Artigo 6.º

1 — A admissão dos associados far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio.

2 — As deliberações sobre a admissão ou rejeição dos associados deverão ser comunicadas directamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido ou da respectiva comunicação e afixada na sede da Associação, para conhecimento geral.

3 — Das admissões e rejeições haverá recurso para uma assembleia restrita, formada pela mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo máximo de 15 dias contados após afixação da deliberação da direcção que motivou o recurso.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Participarem na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger e ser eleitos para qualquer cargo associativo;
- b) Convocarem as assembleias gerais extraordinárias, nos termos do artigo 19.º;
- c) Utilizarem e beneficiarem dos serviços da Associação, nomeadamente da assistência técnica e jurídica, nas condições que forem estabelecidas;
- d) Reclamarem, perante os órgãos associativos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- e) Desistirem da sua qualidade de associados, desde que apresentem, por escrito, o seu pedido de demissão.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Aceitarem e desempenharem, com zelo e dedicação, os cargos para que forem eleitos;
- b) Contribuírem, pontualmente, com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- c) Tomarem parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem eleitos;
- d) Cumprirem as demais disposições legais, estatutárias e regulamentares bem como os compromissos assumidos pela Associação em sua representação;
- e) Respeitarem as deliberações e directrizes dos órgãos competentes da Associação.

Artigo 9.º

Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que manifestarem, por escrito, essa intenção à direcção;
- b) Os que deixarem de exercer actividades representadas por esta Associação;
- c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante doze meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que, para o efeito, lhe for comunicado, por carta registada com aviso de recepção;
- d) Os que sejam expulsos pela direcção por violarem grave e culposamente os seus deveres sociais previstos no artigo 8.º

Artigo 10.º

Das expulsões feitas pela direcção nos termos da alínea d) do artigo anterior haverá recurso para uma assembleia restrita, formada pela mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo máximo de 15 dias contados após afixação da deliberação da direcção que motivou o recurso.

CAPÍTULO III

Dos órgãos de direcção

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

§ único. Além dos órgãos mencionados neste número, é criada ainda, para os fins previstos nos artigos 6.º, 10.º, 13.º e como órgão dinamizador, uma assembleia restrita, constituída pela mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção.

2 — Poderão ser criadas pela assembleia geral, na dependência da direcção, comissões especiais de carácter consultivo, sendo a sua composição, funcionamento e duração da responsabilidade daquela.

Artigo 12.º

A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a reeleição.

Artigo 13.º

1 — Os membros titulares da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por maioria simples de voto entre os associados no pleno gozo dos seus direitos e por escrutínio secreto, de entre as listas que satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) Sejam remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data designada para a assembleia geral;
- b) Sejam subscritas por um mínimo de 20 membros em pleno gozo dos seus direitos.

2 — As listas deverão conter a indicação das pessoas que presidirão aos respectivos órgãos sociais.

3 — Nos casos em que se não verifique a existência de pelo menos uma lista, deverá o presidente da assembleia geral convocar a assembleia restrita, até 10 dias antes das eleições, sendo esta obrigada a apresentar uma lista para os corpos sociais da Associação.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, que nomeará uma comissão para os substituir na gestão da Associação até à realização de novas eleições.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 14.º

A assembleia geral é o órgão máximo deliberativo da Associação, formado por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 15.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

Artigo 16.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, em reunião plenária;
- c) Discutir e votar, anualmente, o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- d) Deliberar, sob proposta da direcção, quanto ao montante das jóias e das quotas;
- e) Deliberar sobre a criação, alteração ou extinção de comissões especiais de carácter consultivo e na dependência da direcção;
- f) Apreciar e deliberar sobre qualquer outro assunto para que tenha sido expressamente convocada.

Artigo 17.º

A assembleia geral funciona em sessões ordinárias e extraordinárias.

Artigo 18.º

A assembleia geral ordinária reúne uma vez por ano, até 31 de Março.

Artigo 19.º

A assembleia geral extraordinária reunirá a requerimento do seu presidente ou da direcção ou ainda de um conjunto de associados não inferior a 50 no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 20.º

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por meio de aviso nos órgãos de comunicação social da região ou através de comunicação postal, indicando sempre o local, o dia, a hora e a ordem de trabalhos.

§ único. Para efeitos de cumprimento do disposto no artigo 13.º, a assembleia geral destinada a eleger os corpos sociais da Associação deverá ser convocada com uma antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 21.º

Em primeira convocatória, a assembleia geral pode deliberar validamente com a presença da maioria dos associados; em segunda convocatória, que pode reunir

uma hora depois, a assembleia geral deliberará seja qual for o número de associados presentes, com a excepção da dissolução da Associação, em que é preciso a presença de 75 % dos seus associados.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e quatro vogais.

Artigo 23.º

A direcção administra e representa, para todos os efeitos legais, a Associação e compete-lhe designadamente:

- a) Gerir a Associação, criando, organizando e dirigindo os seus serviços;
- b) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- c) Propor à assembleia geral a criação de comissões especiais;
- d) Cumprir ou fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral e da assembleia restrita, salvo recurso;
- e) Elaborar, anualmente, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal, para apreciação e votação;
- f) Propor à assembleia geral a tabela de jórias e das quotas a pagar pelos associados;
- g) Proceder à inscrição da Associação em uniões, federações, confederações, etc., com fins idênticos e comuns;
- h) Deliberar sobre a participação no capital social de sociedades comerciais, institutos, associações, fundações ou outro ente jurídico autónomo equiparado, desde que disso resultem benefícios para os seus associados ou sirvam para defender os seus interesses;
- i) Criar delegações onde porventura se venham a justificar em defesa dos interesses da Associação;
- j) Negociar, concluir e assinar convenções de trabalho e defender, por si ou através dos serviços adequados, todos os seus associados, face às entidades referidas na alínea b) do artigo 4.º;
- l) Contrair empréstimos, em nome da Associação, mediante aprovação da assembleia geral;
- m) Adquirir e alienar bens imóveis, também mediante aprovação da assembleia geral;
- n) Exercer, enfim, todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos, com vista à total realização dos objectivos predefinidos.

Artigo 24.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas do presidente da direcção e do tesoureiro ou dos substitutos legais.

§ único. Os actos de mero expediente competem ao presidente da direcção ou, em seu nome, a qualquer membro do direcção, ou ainda a qualquer funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes e competência para isso.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 25.º

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente e três vogais.

Artigo 26.º

O conselho fiscal, que reúne, pelo menos, uma vez em cada ano, tem competência para fiscalizar as receitas e despesas da Associação, examinar os elementos da escrita elaborados pela direcção e dar parecer sobre o balanço, relatório e contas respeitantes a cada exercício anual.

CAPÍTULO IV

Dos fundos da Associação

Artigo 27.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jórias e das quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros dos depósitos e outros rendimentos dos capitais e bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentadas;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos, contribuições ou proveitos permitidos por lei.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 28.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação de 75 % dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos associativos, reunidos em assembleia geral, que deverá designar, para o efeito, os liquidatários e indicar o destino a dar ao património disponível.

Artigo 29.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada para esse fim, e mediante aprovação por maioria de três quartas partes dos sócios presentes.

Artigo 30.º

Os casos omissos destes estatutos serão resolvidos pelas leis gerais em vigor e, na sua falta, decididos em reunião da assembleia restrita, convocada expressamente para tal efeito.

Artigo 31.º

Para os casos de natureza jurídica, vigorará o foro da comarca de Trancoso.

Registados em 17 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 48/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da EPAL — Empresa Portuguesa das Águas Livres, S. A. — Eleição em 1 de Junho de 2004 para o mandato de 2004-2006.

José António Jesus Martins, bilhete de identidade n.º 4884019, de 15 de Maio de 1998, do arquivo de Lisboa.

Rui Fernandes Rodrigues Pato, bilhete de identidade n.º 5338218, de 27 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.

Armando Rui Alves Oliveira, bilhete de identidade n.º 4884242, de 28 de Janeiro de 2000, do arquivo de Lisboa.

José Alberto Santos Cabete, bilhete de identidade n.º 1569950, de 8 de Junho de 1993, do arquivo de Lisboa.

Anatólio Alves Madureira, bilhete de identidade n.º 2718987, de 14 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Manuel Paulo Santos Costa, bilhete de identidade n.º 371502, de 20 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa.

José Ribeiro Narciso, bilhete de identidade n.º 5149728, de 6 de Novembro de 2001, do arquivo de Santarém.

Georgina Silva Antunes Dias, bilhete de identidade n.º 412120, de 8 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

Vítor Nuno Patrocínio dos Santos, bilhete de identidade n.º 11487781, de 1 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

António José Carrasco Salgueiro, bilhete de identidade n.º 4897995, de 25 de Setembro de 1995, do arquivo de Lisboa.

Victor Manuel Gomes Antunes, bilhete de identidade n.º 6480855, de 1 de Agosto de 2002, do arquivo de Santarém.

Registados em 24 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 73/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira, S. A. — Eleição em 28 de Maio de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Efectivos:

António Augusto da Silva Leal, coordenador de equipa, secundário.

Paulo Jorge Reis Lóios, coordenador de equipa, secundário.

António Manuel S. M. Cerqueira, coordenador de segurança, *safety*.

Rui António S. C. Campino, administrativo, *manuturing services*.

Fernanda Maria P. C. Santos, operadora de máquinas, secundário.
 José Manuel Paixão, operador de máquinas, primário.
 Maria de Lurdes N. Ferreira, operadora de máquinas, secundário.
 Nuno Conceição Basílio, operador de máquinas, primário.
 Rui Manuel G. Miranda, técn. electrónica, secundário.
 Felipe do Carmo Figueiredo, técn. de manutenção, secundário.
 Pedro M. S. Farinha Pereira, técn. de armazém, *lead logistics*.

Suplentes:

Ana Paula B. Paulino, técn. administrativa, primário.
 Hugo A. Jesus Borrego, operador de máquinas, primário.
 Pedro Miguel F. Lourenço, operador de máquinas, secundário.
 Marco André C. Martins, operador de máquinas, secundário.
 João Carlos Gamas, auxiliar de produção, primário.

Registados em 24 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 72/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, S. A. — Eleição em 19 de Maio de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2007)

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo	Número de contribuinte
José Santos da Costa	718644.4	21-6-2002	Lisboa	160991200
Domingos Ferreira Teixeira Guimarães	1858199	21-5-2004	Lisboa	179551760
Abílio da Silva Coelho	3586025.1	25-6-2003	Lisboa	112673023
Silvestre José Vagarinho Preguiça	1398558.2	19-11-1999	Lisboa	107037971
Célia Catarina Pinto Morais Gama Cerdeira	10282541.6	5-10-1999	Lisboa	168015315
José Manuel Martins Bastos Torres	1942150.8	5-11-2002	Lisboa	172648190
Maria de Lurdes da Silva Fernandes	1565402.8	7-3-2003	Lisboa	101300590
Artur Franco Fernandes Bazenga Marques	8473359.4	31-1-2003	Funchal	178348821
Agnelo Inácio Cardoso Furtado	516609.8	16-3-2001	Lisboa	150549741
Paulo Jorge Gomes Pardana	6535992.5	10-4-2000	Lisboa	175531668

Registados em 18 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 71/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Cerâmica Valadares, S. A. — Eleição em 20 de Maio de 2004 para mandato de dois anos (biénio de 2004-2006).

Efectivos:

José António Moreira Rocha, morador na Rua das Mimosas, 91, 4.º, esquerdo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 8563179, de 17 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.
 Carlos Maria Pinto, morador na Rua do Estado da Índia, 660, 6.º, em Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 7755868, de 22 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.
 Manuel Pinto Ferreira, morador em Moinho Velho, Meinedo, Lousada, portador do bilhete de identidade n.º 3425858, de 17 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.
 José António Carvalho Neves, morador na Aldeia Nova, Vila Chã, Amarante, portador do bilhete de iden-

tidade n.º 6662675, de 14 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de oleiro de lambujem.

Manuel Pinto Monteiro, morador na Rua Nova das Sortes, 138, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 3688356, de 19 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de condutor de veículos industriais leves.

Suplentes:

Celestino Rodrigues da Silva, morador na Rua da Junqueira de Baixo, 315, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 6470876, de 11 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de ajudante de oleiro.

António Fernando da Silva Gonçalves, morador na Rua do Monte Curral, 159, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 9760143, de 7 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro.

Justiniano Rodrigues das Neves, morador no Bairro Piscatório, 96, Silvalde, Espinho, portador do bilhete de

identidade n.º 6857133, de 29 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de operador de enfora e desenfora.

Registados em 24 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 74/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A. — Substituição

Na Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da PETROGAL, S. A, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004,

para o mandato de 2003-2005, eleita em 26 de Novembro de 2003, foram efectuadas as seguintes substituições:

Na Comissão de Trabalhadores, a partir de 17 de Junho de 2004, José Eduardo Augusto de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6924596, de 22 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, passa a integrar a Comissão Central de Trabalhadores em substituição de José António Ribeiro dos Santos.

Na Subcomissão de Trabalhadores, a partir de 17 de Junho de 2004, José Manuel Costa Andrade, bilhete de identidade n.º 9644915, de 11 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, passa a integrar a Subcomissão de Trabalhadores da Refinaria do Porto, em substituição de Augusto Arménio Ramalho de Oliveira Dias.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Junho de 2004)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido, Penafiel — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cônego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavarede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.

- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espoense — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozeiros — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água, 2860-285 Alhos Vedros 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.

- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhais, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros da Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia Um, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hora Cede — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.

- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Milfontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.ª, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.ª, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LUSOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.ª, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.ª, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.ª, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, Pedroso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 443/20003.
- MULTIAPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.ª, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.ª, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Largo dos Besouros, 19-C, Alfornelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/01.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande 1150 Lisboas — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.ª, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.ª, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.

- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- Randstad — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona de Expansão, Rua Quinze, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.

- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Aigualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, escritório 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/04.
- TOMICEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora, 2845 Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José Leite de Vasconcelos, 10-D, 2900 Setúbal — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vitor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- WORKTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- WORLDJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.