



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado	4722
— AE entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro	4743
— AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global	4766
— AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras	4777
— Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros à decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa àquela associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa	4780

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— Sindicato dos Funcionários Parlamentares	4782
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — Alteração	4782
--	------

II — Direcção:

— APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica	4787
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra	4788
— Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.	4788
— Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.	4788
— Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.	4789
— Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.	4789
— FOPII — Fábrica Ovarense de Plásticos Industriais, L. ^{da}	4789

II — Eleição de representantes:

— SIMLIS — Saneamento Integrado dos Municípios do Lis, S. A.	4789
— M. B. O. BINDER & C. — Máquinas Gráficas, L. ^{da}	4790
— REN Atlântico, Terminal de GNL, S. A.	4790
— Indústrias Lever Portuguesa, S. A.	4790
— Câmara Municipal de Torres Vedras	4790

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 2006, 40, de 29 de Outubro de 2007, e 41, de 8 de Novembro de 2008, obriga as empresas que se dediquem ao comércio, repre-

sentadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — Este CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e serão revistas anualmente.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

- 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 5 — A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de 15 minutos, durante a prestação do trabalho.
 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Retribuição fixa mínima

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço — € 2,87;
 Almoço — € 11,07;
 Jantar — € 11,07;
 Alojamento — € 30,03.

- 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 10 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 11 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 12 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 13 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 2,70 por dia completo de trabalho efectivamente prestado.
 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Abono para falhas

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de € 18,45 mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — O trabalho prestado nas tardes de sábado será pago com mais de 50 % além da retribuição normal, nos contratos de trabalho celebrados após 1 de Março de 2009, sem prejuízo da aplicação do regime anterior para os contratos celebrados até essa data.
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Níveis salariais e retribuições certas mínimas

Vencimentos

(Em euros)				
Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de serviços . . .	ESC	589,38	605,78
	Chefe geral de escritório . . .	ESC		
	Director de serviços	ESC		
	Gerente comercial	ESC		
II	Chefe de departamento . . .	ESC	576,05	594,50
	Chefe de divisão	ESC		
	Chefe de serviços	ESC		
	Chefe de escritório	ESC		
	Decorador-projectista	COM		
	Operador informático	COM		
III	Técnico de contas	ESC	560,68	581,18
	Chefe de compras	COM		
	Chefe de vendas	COM		
	Encarregado geral	COM		
IV	Encarregado ou técnico de rádio e TV	ELEC	555,55	576,05
	Caixeiro — chefe de secção	COM		
	Caixeiro encarregado	COM		
	Chefe de equipa ou chefe de equipa de rádio e TV . . .	ELEC		
	Chefe de secção	ESC		
	Fiel de armazém	COM		
	Guarda-livros	ESC		
	Inspector de vendas	COM		
	Técnico de computadores . . .	COM		
V	Escriturário principal	ESC	536,08	552,48
	Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos)	ELEC		
	Ajudante de guarda-livros . . .	ESC		
	Assentador de revestimentos . . .	COM		
	Caixa (escritório)	ESC		
	Caixeiro de praça	COM		
	Caixeiro-viajante	COM		
	Canalizador de 1. ^a	COM		

(Em euros)				
Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
VI	Costureiro de 1. ^a	COM	518,65	539,15
	Costureiro de decoração de 1. ^a	COM		
	Empregado de agência fune- rária	COM		
	Empregado de armazém de 1. ^a	COM		
	Envernizador-encerador	COM		
	Estofador	COM		
	Florista	COM		
	Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a	COM		
	Montador de estores	COM		
	Motorista de pesados e ligei- ros	ROD		
	Motorista de ligeiros	ROD		
	Oficial elect. ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos)	ELEC		
	Polidor de 1. ^a	COM		
	Primeiro-caixeiro	COM		
	Primeiro-escriturário	ESC		
	Prospector de vendas	COM		
	Repositor	COM		
	Técnico de vendas	COM		
	Vendedor especializado	COM		
VII	Canalizador de 2. ^a		502,25	519,68
	Conferente			
	Costureiro de 2. ^a			
	Costureiro de decoração de 2. ^a			
	Empregado de armazém de 2. ^a			
	Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a			
	Montador de móveis			
	Oficial elect. ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos)			
	Operador de máquinas de contabilidade			
	Perfurador-verificador me- canográfico			
	Polidor de 2. ^a			
	Segundo-caixeiro			
	Segundo-escriturário			
VIII	Ajudante de motorista	ROD	488,93	507,38
	Canalizador de 3. ^a	MET		
	Cobrador	COM		
	Cobrador-distribuidor	COM		
	Costureiro de 3. ^a	COM		
	Costureiro de decoração de 3. ^a	COM		
	Empregado de armazém de 3. ^a	COM		
	Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a	MET		
	Polidor de 3. ^a	COM		
	Pré-oficial (elect. ou téc- nico de rádio e TV (3.º período)	ELEC		
	Telefonista	ESC		
	Terceiro-caixeiro	COM		
IX	Terceiro-escriturário	ESC	(*) 444,85	461,25
	Caixa de balcão	COM		
	Contínuo	ESC		
	Dactilógrafo	ESC		
	Distribuidor	COM		
	Embalador	COM		
	Estagiário do 3.º ano	ESC		
	Guarda	ESC		
	Porteiro	ESC		

(Em euros)				
Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC		
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	COM	(*) 436,65	(*) 440,75
	Estagiário do 2.º ano	ESC		
	Florista-ajudante	COM		
	Praticante do 3.º ano	ESC		
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano)	ELEC		
XI	Servente	COM	(*) 436,65	(*) 440,75
	Trabalhador de limpeza	COM		
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	COM		
	Estagiário do 1.º ano	ESC		
	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC		
XII	Praticante do 2.º ano	MET	(*) 436,65	(*) 440,75
	Auxiliar de agência fune- rária	COM		
	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano)	ELEC		
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	COM	(*) 436,65	(*) 440,75
	Praticante do 1.º ano	MET		
	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 3.º ano ou período)	ELEC	(*) 356,70	(*) 356,70
XIV	Aprendiz do 4.º ano	MET		
	Paquete com 17 anos	ESC		
	Praticante do 4.º ano	COM	(*) 356,70	€ 356,70
XV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano ou período)	ELEC		
	Aprendiz do 3.º ano	MET		
	Paquete de 16 anos	ESC	(*) 356,70	(*) 356,70
XVI	Praticante do 3.º ano	COM		
	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano ou período)	ELEC	(*) 356,70	(*) 356,70
	Aprendiz do 2.º ano	MET		
XVII	Paquete com mais de 15 anos	ESC		
	Praticante do 2.º ano	COM	(*) 356,70	(*) 356,70
	Aprendiz do 1.º ano	MET		
XVIII	Paquete com 14 anos	ESC	(*) 356,70	(*) 356,70
	Praticante do 1.º ano	COM		

(*) Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Classificação das empresas por grupos:

- São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 31 de Julho de 2009.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

José Luís da Rocha Ceia, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

João Carlos Vieira Pimenta, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Paulo Alexandre Falcão Teixeira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

José Mendes Covas, mandatário.

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

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, mandatária.

José António Botelho Vieitas, mandatário.

Texto consolidado

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 2006, 40, de 29 de Outubro de 2007, e 41, de 8 de Novembro de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 2006, 40, de 29 de Outubro de 2007, e 41, de 8 de Novembro de 2008, obriga as empresas que se dediquem ao comércio, representadas pelas associações outorgante se os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — CESP, e, por outra, as empresas representadas pelas associações outorgantes.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo 1.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válida pelo prazo mínimo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — As tabelas salariais previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2009 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 90 dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato, e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4 — A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta da denúncia.

5 — A denúncia desta CCT na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

6 — A ausência da resposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

7 — Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

8 — Enquanto não entrar em vigor a nova convenção colectiva, continuará válida e aplicar-se-á aquela cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se nos quadros da empresa não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2 — Os trabalhadores admitidos para a profissão de caixeiros com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

3 — Os trabalhadores admitidos na profissão de caixeiros com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de caixeiro-ajudante, sem prejuízo da alínea c) da cláusula 8.ª.

4 — Os trabalhadores admitidos na profissão de empregados de escritório com a idade inferior a 21 anos podem ser classificados como estagiários.

5 — A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

6 — A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no n.º 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

7 — No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no n.º 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

8 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos 12 meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

9 — As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

Cláusula 4.^a

Antiguidade

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios-gerentes comuns deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2 — O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

Cláusula 5.^a

Definição funcional de categorias

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

As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço empregados com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 6.^a

Criação de novas categorias

1 — Por acordo entre as partes poderão ser criadas novas categorias profissionais.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

3 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção para todos os efeitos da mesma, após publicação.

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

1 — A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2 — A entidade patronal comunicará ao sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos 30 dias posteriores à alteração.

3 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos

deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre consideradas em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em cada estabelecimento.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada:

I — Caixeiros e similares:

a) Os praticantes com dois anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro-ajudante;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completarem três anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de caixeiros-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos, respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de caixeiro-ajudante pelo menos um ano;

e) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias superiores logo que completarem quatro anos de permanência na sua categoria.

II — Profissionais de escritório e profissões correlativas:

a) Os estagiários logo que completam três anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completarem quatro anos de permanência na sua categoria;

c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro;

e) Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade;

f) Para aplicação das normas expressas nas alíneas b) a e) deste item, produzirá efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador contar à data de entrada em vigor deste contrato.

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 direito a qualquer indemnização.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3 — Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e direcção.

4 — Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

c) Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

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

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

5 — Os trabalhadores que concluem com aproveitamento acções de formação profissional realizada e ou reconhecida pelo IEPF terão direito, a uma só vez, a ser reclassificados em categoria profissional correspondente à formação ministrada.

Cláusula 11.^a

Planos de formação

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

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

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

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

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

3 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 12.^a

Informação e consulta

1 — As empresas devem dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o relatório anual de formação contínua no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Cláusula 13.^a

Crédito de horas para formação contínua

1 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 30 horas no ano de 2005 de formação certificada.

2 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

5 — Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

6 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 14.^a**Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato;
- f) Não deslocar, em princípio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- g) Prestar às partes outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de previdência, representantes nas comissões de higiene e segurança e bombeiros voluntários, para o exercício das suas funções;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;
- k) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;
- l) Cobrar e enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas com a indicação clara das categorias e vencimentos, em relação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- n) A admissão deve ser participada ao sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao

serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

Cláusula 15.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional, assim o exigir, nos casos de tentativa de despedimento ou de encerramento;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar e ajudar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- k) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

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 trabalhador dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

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 garantias, despedi-lo, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que, dessa modificação, resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador, do sindicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do sindicato representativo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa 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 e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes daquelas que o abrangem.

2 — A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no n.º 5 da cláusula 43.^a

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade

1 — No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados, que no mesmo exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais, no sentido destes continuarem ao serviço do transmitente noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente a faculdade de rescindir o contrato, por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no n.º 4 desta cláusula.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que devem, reclamar os seus créditos.

3 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

4 — No caso da empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 50.^a deste contrato, salvo se, e com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

5 — Em caso de fusão ou absorção prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os caixeiros e similares e para os profissionais de escritório e profissões correlativas abrangidos por este contrato será, quanto aos primeiros, de quarenta horas semanais e, quanto aos segundos, de trinta e oito horas semanais, não podendo exceder para uns e outros oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que, para uns e outros, estejam a ser praticados pelas empresas e sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

2 — Poderá haver trabalho nas tardes de sábado sempre que o edital camarário possibilite a abertura dos estabelecimentos.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço nas tardes de sábado terão um horário nunca superior a quarenta horas semanais, com direito a descanso no domingo e segunda-feira imediata, admitindo-se a troca da segunda-feira por um outro dia da semana, carecendo esta alteração do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 — A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com, pelo menos, um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

5 — A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de quinze minutos, durante a prestação do trabalho.

6 — Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

7 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho até ao limite de sessenta minutos mensais.

8 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de dez minutos, na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser abrigado prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

3 — A prestação do trabalho suplementar não pode exceder duas horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum cento e vinte horas anuais.

Cláusula 20.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % da retribuição na 1.ª hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subseqüentes;
- c) 100 % incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20 e as 24 horas;
- d) 200 % se o trabalho for prestado entre as 24 e as 8 horas.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

2 — Para os efeitos do número anterior qualquer fracção da 1.ª hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3 — O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4 — O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

Cláusula 21.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

CAPÍTULO V

RetribuiçãoCláusula 22.^a**Retribuição fixa mínima**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima mensal constante do anexo III.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou de feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço — € 2,87;

Almoço — € 11,07;

Jantar — € 11,07;

Alojamento — € 30,03.

8 — Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,24 do preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

9 — Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

10 — No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar o seguro obrigatório o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

11 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo destes profissionais.

12 — Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

13 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nesta CCT.

Cláusula 23.^a**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 2,70 por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de refeição do número anterior não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio de alimentação os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior ao subsídio de refeição.

Abono para falhas

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de € 18,45 mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 24.^a**Compensação por horário de trabalho especial**

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto no n.º 3 da cláusula 18.^a por períodos superiores a dois meses terão direito, enquanto durar esse horário especial, a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5 % sobre salário base, por cada mês completo ou fracção.

Cláusula 25.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

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

Cláusula 26.^a**Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 360 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 27.^a**Diuturnidades**

1 — Às retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cálculo das diuturnidades, todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3 — O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas, e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

Cláusula 28.^a**Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio igual à retribuição mensal normal.

2 — Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio, será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o da admissão até ao fim do ano.

3 — Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão se foi posterior, até ao da cessação do contrato.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação do trabalho**

I — Descanso semanal e feriados.

II — Férias.

III — Faltas.

IV — Impedimentos prolongados.

I — Descanso semanal e feriados**Cláusula 29.^a****Período de descanso semanal**

São considerados dias de descanso semanal:

a) Os sábados de tarde e o domingo para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto no n.º 1 da cláusula 18.^a;

b) O domingo e a segunda-feira para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto nos n.ºs 2 e 3 da referida cláusula 18.^a

Cláusula 30.^a**Feriados**

1 — São considerados feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Segunda-feira de Páscoa;
25 de Abril;
Corpo de Deus;
1.º de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — Nos concelhos onde não haja feriado municipal, ou este coincida com feriado nacional, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

Cláusula 31.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado aos domingos e feriados, será pago com mais 200 % além da retribuição normal e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem perda da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado nas tardes de sábado será pago com mais de 50 % além da retribuição normal, nos contratos de trabalho celebrados após 1 de Março de 2009, sem prejuízo da aplicação do regime anterior para os contratos celebrados até essa data.

3 — Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do n.º 1.

4 — Qualquer fracção de trabalho prestado nas tardes de sábado que tenha duração inferior à normal será remunerada como se tivesse trabalhado pelo menos quatro horas.

II — Férias

Cláusula 32.^a

Direito de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em, cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período mínimo de férias igual a 22 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 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — 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.

5 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

6 — No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o período experimental, a gozar um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês que decorra desde o mês de admissão até ao fim do ano, se entretanto não tiver havido rescisão do contrato, caso em que contará apenas até ao mês em que se verificou esse facto.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou o sindicato, pela ordem indicada.

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

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

a) O início das férias deverá ser imediatamente a seguir ao dia de descanso obrigatório.

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

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50 % ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todas os trabalhadores, antes do início do período de férias, um subsídio igual a um mês de retribuição.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.

3 — Na hipótese prevista no n.º 6 da cláusula 32.^a, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

Cláusula 35.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias a entidade patronal, por exigências imperiosas de funcionamento ou motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este 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 36.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao

tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 37.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e 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 38.^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 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 37.^a

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

Cláusula 39.^a

Violação do direito a 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 deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

III — Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de faltas

1 — Par falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

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 um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As dadas por nascimento de filhos até dois dias úteis;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

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

Cláusula 42.^a

Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins

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

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja: pais, filhos, enteados, genros, noras, sogras, padrastrós e madrastras;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja: irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, e cunhados.

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

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^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) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 41.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.^a;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.^a

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

IV — Impedimentos prolongados

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronais lhe estavam sendo atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preven-

tiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Durante o período fixado no número anterior será pago ao seu representante uma importância correspondente a 100 % da retribuição certa mínima fixada no anexo III desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato

Cláusula 48.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato cessa por:

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

Cláusula 49.^a

Despedimento por justa causa

Só poderá haver despedimento com justa causa, nos termos da lei.

Cláusula 50.^a

Rescisão pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de 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, a valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — 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) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 51.^a**Casos especiais da cessação do contrato de trabalho**

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

2 — Decorridos os primeiros 15 dias, e até ao termo dos sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

CAPÍTULO VIII**Sanções****Cláusula 52.^a****Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Multa;
- d) Suspensão com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

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

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

5 — As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado impugná-las judicialmente.

6 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) a e) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

Cláusula 53.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou outros de representação de trabalhadores;
- d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e f) do n.º 1 desta cláusula, ou até cinco anos após o tempo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 54.^a**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização não inferior ao dobro da fixado na cláusula 53.^a e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a 24 meses.

3 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

CAPÍTULO IX**Condições particulares de trabalho**

I — Trabalho feminino.

II — Trabalho de menores.

III — Trabalho de estudantes.

I — Trabalho feminino**Cláusula 55.^a****Direitos profissionais dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados, aos do sexo feminino, os direitos a seguir mencionados sem prejuízo, 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 as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de Previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos;

d) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência até dois dias em cada mês;

e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;

f) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, sem retribuição;

g) O emprego a meio termo desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

II — Trabalho de menores

Cláusula 56.^a

Princípio geral

O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ao potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

Cláusula 57.^a

Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais o empregador deve submeter o trabalhador a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e é proibida ou condicionada.

3 — Os trabalhadores menores não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

III — Trabalho de estudantes

Cláusula 58.^a

Trabalhador-estudante

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2 — A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3 — O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

CAPÍTULO X

Previdência social

Cláusula 59.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores com mais de cinco anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia da baixa e até ao limite de 120 dias.

2 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva Caixa de Previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

Cláusula 60.^a

Complemento da pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 — As entidades patronais são obrigadas a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

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

Cláusula 62.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 63.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt, caso haja mais de uma lista concorrente.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 64.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3 — As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de

quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 65.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de 10 horas mensais para o exercício das suas funções.

2 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3 — O crédito de horas referido no n.º 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 66.^a

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

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

Cláusula 67.^a

Comunicação à empresa

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 68.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os ...
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvindo estes;

f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 69.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de oito dias de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os demais trabalhadores cada um de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical, e de dez, nos outros casos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar.

Cláusula 70.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição das delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

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

c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias,

comunicações ou informações relativas à vida sindical o aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 71.^a

Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CS ou IE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a CS ou IE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento, serão comunicadas a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 72.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a CS ou IE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em focal bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CS ou IE.

Cláusula 73.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CS ou IE ou pelos delegados sindicais.

2 — Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de 45 horas.

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

4 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CS ou IE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Garantias de manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da apresentação da proposta sindical.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

A — Trabalhadores do comércio e correlativos

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando as manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega de mercadorias.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

Caixa. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; 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 qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

Caixeiro de praça ou pracista. — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da, área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Caixeiro-encarregado. — É o profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; transmite as encomendas ao escritório

central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que, de acordo com a definição de caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

Conferente ou vigilante. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças vestuário.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

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

Distribuidor-cobrador. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda e procede ao recebimento das importâncias.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em, embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenhe serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

Empregado de agência funerária. — É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso, pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que se ocupa de todas as actividades dentro do armazém, procedendo às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias.

Encarregado. — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados. Enuncia o preço e as condições do crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

Envernizador/encerador de móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-

-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera e verniz, dando-lhe lustro.

Estofador. — É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, controla os trabalhadores desta secção.

Florista. — É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforça-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; verifica a caixa e as existências.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que repara ou afina máquinas de escrever e calcular ou outras máquinas de escritório.

Montador de estores. — É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, procede a montagem de estores.

Montador de móveis. — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

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), sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e da água.

Motoristas de ligeiros. — É o trabalhador que possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientação das operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis do óleo e da água.

Oficial de rádio/TV. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalho da sua especialidade.

Operador de informática. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

Polidor. — É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes,

goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

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

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

Repositor. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas não necessitando de qualquer formação nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Técnico de computador. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar, avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de rádio/TV. — É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente ano local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica.

Vigilante. — É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

B — Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Caixa. — É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiavam a contabilidade, a tesouraria ou a

mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes de secção.

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

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder outros serviços análogos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório. — É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

Escrivão. — É o profissional que executa os trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

Escrivão principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevendo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escrevendo e se prepara para esta função.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e Razão (livros ou mapas) ou que, não havendo departamento próprio 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.

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.

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

Perfurador-verificador mecanográfico. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

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

Técnico de contas. — 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 a 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 controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

Telefonista. — É o trabalhador que se encarrega exclusivamente de atender e faz as chamadas telefónicas.

ANEXO II

1 — Quadro de densidades para os caixeiros e dotações mínimas:

Categorias profissionais	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

2 — Havendo mais de 10 empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados do que os atribuídos à categoria superior e mais 2.

3 — As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2+25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

5 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6 — Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7 — Nas empresas onde seja, obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

(Em euros)				
Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
	Estagiário do 3.º ano	ESC		
	Guarda	ESC		
	Porteiro	ESC		
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC		
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano	COM		
	Estagiário do 2.º ano	ESC		
	Florista-ajudante	COM		
	Praticante do 3.º ano	ESC	(*) 436,65	(*) 440,75
	Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano)	ELEC		
	Servente	COM		
	Trabalhador de limpeza . . .	COM		
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	COM		
	Estagiário do 1.º ano	ESC		
	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV 2.º ano)	ELEC	(*) 436,65	(*) 440,75
	Praticante do 2.º ano	MET		
	Auxiliar de agência funerária	COM		
XII	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano)	ELEC	(*) 436,65	(*) 440,75
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	COM		
	Praticante do 1.º ano	MET		
XIII	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 3.º ano ou período)	ELEC		
	Aprendiz do 4.º ano	MET	(*) 356,70	(*) 356,70
	Paquete com 17 anos	ESC		
	Praticante do 4.º ano	COM		
XIV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano ou período)	ELEC		
	Aprendiz do 3.º ano	MET	(*) 356,70	€ 356,70
	Paquete de 16 anos	ESC		
	Praticante do 3.º ano	COM		
XV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano ou período)	ELEC		
	Aprendiz do 2.º ano	MET	(*) 356,70	(*) 356,70
	Paquete com mais de 15 anos	ESC		
	Praticante do 2.º ano	COM		
XVI	Aprendiz do 1.º ano	MET	(*) 356,70	(*) 356,70
	Paquete com 14 anos	ESC		
	Praticante do 1.º ano	COM		

(*) Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Classificação das empresas por grupos:

- São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 31 de Julho de 2009.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

José Luís da Rocha Ceia, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

João Carlos Vieira Pimenta, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Paulo Alexandre Falcão Teixeira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

José Mendes Covas, mandatário.

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

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, mandatária.

José António Botelho Vieitas, mandatário.

Depositado em 16 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o n.º 237/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se, no território nacional, continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e no estrangeiro, à actividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A. (REBONAVE), e, por outra, os sindicatos outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estes representados.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente acordo, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, aos trabalhadores da empresa não filiados nos sindicatos outorgantes.

3 — O presente AE abrange todos os trabalhadores ao seu serviço, nesta data 61 trabalhadores, sem prejuízo da sua aplicabilidade aos trabalhadores que venham a ser contratados posteriormente à outorga do presente AE.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo quanto às matérias referentes a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária que produzem efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 2009 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência ou de renovação previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — As cláusulas salariais e as de expressão pecuniária consideram-se prorrogadas por períodos de 60 dias, se não forem denunciadas com a antecedência mínima de 30 dias do termo das respectivas vigências.

3 — No caso de não haver denúncia, a vigência do acordo será prorrogada automaticamente por períodos de dois anos até ser denunciada por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

5 — O acordo mantém-se em vigor enquanto não for revogado por outro acordo.

Cláusula 4.^a

Processo de denúncia

1 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta negocial global, fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, devendo, 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.

5 — 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.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão de marítimos indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto nos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

Cláusula 8.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2 — Sempre que a REBONAVE recorra às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de 48 horas do embarque, à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBONAVE a credencial do sindicato respectivo.

4 — A REBONAVE poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

Cláusula 9.^a**Definição profissional**

1 — *a)* Categoria — corresponde à actividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima.

b) Grau — posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respectiva escala salarial.

c) Carreira — conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

d) Função — conjunto de tarefas idênticas adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

2 — As funções e categorias profissionais abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo III.

Cláusula 10.^a**Promoção**

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, devendo observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a)* Avaliação de desempenho;
- b)* Competência profissional;
- c)* Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- d)* Antiguidade na empresa;
- e)* Deve dar-se preferência aos habilitados nas promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- f)* Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta de mestre do tráfego local, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.^a classe do tráfego local que tenham completado dois anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderão desempenhar o cargo de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

5 — A promoção de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de *Bom*.

Cláusula 11.^a**Formação profissional**

A REBONAVE é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a)* Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;
- b)* Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- c)* Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 12.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar com urbanidade o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

g) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;

i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e limpeza e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações;

n) Fornecer equipamentos de protecção individual.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1 — São deveres dos trabalhadores:

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

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias

aos seus direitos e garantias, de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações com o prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;

i) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à REBONAVE:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

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

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;

Comissões de delegados sindicais;

Comissões de delegados intersindicais.

Cláusula 15.^a

Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de € 350 por cada trabalhador, desde que fundamentado.

CAPÍTULO IV

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Transmissão de ordens

As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-las a todos os interessados.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente, serviço militar ou licença sem vencimento do substituído.

CAPÍTULO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 19.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

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

Cláusula 20.^a

Direitos especiais dos menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito a não ser obrigado à prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a**Exames médicos**

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

2 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO VI**Duração do trabalho****SECÇÃO I****Horário de trabalho normal****Cláusula 22.^a****Horário de trabalho normal**

1 — O horário normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 semanais, entre as 8 e as 17 horas — sector de produção — e as 9 e as 18 — sector administrativo, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2 — A empresa poderá adoptar temporariamente o regime de turnos, nos termos deste AE e do Código do Trabalho.

3 — A empresa, caso venha a aplicar o horário das 8 às 17 horas, no sector da produção e se necessitar de recorrer a trabalho extraordinário, terá de negociar os períodos com os sindicatos subscritores.

SECÇÃO II**Regime de disponibilidade****Cláusula 23.^a****Princípios gerais**

1 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa, que será de duas horas sempre que possível.

2 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

3 — Os trabalhadores que não estejam contactáveis ou não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia.

4 — Para efeitos do regime de disponibilidade, cada trabalhador terá direito a duas folgas por cada seis dias de disponibilidade e, sempre que venha trabalhar na 2.^a folga, terá direito a outro dia de folga.

Caso o trabalhador preste serviço, em regime de disponibilidade, em dia feriado constante da cláusula 45.^a, terá direito a uma folga.

5 — No caso de ausências ao serviço, os trabalhadores acordarão entre eles a respectiva substituição, com excepção para as situações de baixa de seguro, baixa médica, paternidade/maternidade, nojo, assistência à família, consultas médicas e para as faltas justificadas, nos termos da lei, dos trabalhadores eleitos para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — A empresa compromete-se a fornecer, verbal e diariamente, a cada mestre que se encontre de serviço o plano de movimentos marítimos previsíveis, plano esse que poderá sofrer alterações impostas à empresa, sem que, por esse motivo, lhe possa ser imputada qualquer responsabilidade.

7 — No regime de disponibilidade, a duração do trabalho não poderá exceder 12 horas seguidas de trabalho efectivo por dia, nem 55 horas de trabalho efectivo semanais, nem 220 horas de trabalho efectivo mensais, não contando para efeito de trabalho efectivo as horas previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 11 da presente cláusula e não contando para estes limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, regendo-se os demais aspectos do regime de disponibilidade nos termos dispostos no Código do Trabalho.

8 — Se, ao fim de cada mês de trabalho em regime de disponibilidade, o trabalhador tiver ultrapassado 220 horas de trabalho, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, vencendo-se o direito a um dia de folga quando o trabalhador exceda em 4 horas esse limite mensal e até ao total de 12 horas. Quando excedidas as primeiras 12 horas, vence-se o direito a mais um dia de folga e assim sucessivamente logo que excedido cada novo período de 12 horas. As folgas serão gozadas a partir das 8 horas da manhã por períodos de 24 horas.

9 — Na impossibilidade do gozo de folgas, acumuladas por horas excedentárias num período de um mês, elas deverão ser gozadas nos dois meses imediatamente posteriores, sem o que deverão ser pagas no 3.º mês com base no valor/hora extraordinária, nos termos do disposto na cláusula 42.^a

10 — A prestação de trabalho em dias de folga dá direito a remuneração do tempo de serviço com base no valor/hora extraordinária, acrescido de duas horas para deslocações.

11 — O trabalho prestado no regime de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores contabilizam uma hora antes da hora marcada para o início do serviço, ao qual acresce o tempo do serviço, bem como uma hora após o termo do serviço;

b) Caso entre dois serviços medeie tempo igual ou inferior a duas horas, contabiliza-se somente uma hora, à qual acresce o tempo do serviço;

c) Os trabalhadores são obrigados a comparecer no seu posto de trabalho pelo menos meia hora antes da hora marcada para o início do serviço;

d) Para efeito de contabilização do tempo de serviço, sempre que o tempo total do serviço corresponda a uma fracção de hora, deverá ser arredondada para a meia hora seguinte (a título exemplificativo, duas horas e quinze minutos consideram-se duas horas e trinta minutos e três horas e quarenta minutos consideram-se quatro horas).

A hora para início de serviço será indicada pelos serviços de coordenação.

Cláusula 24.^a

Excepções ao regime de disponibilidade

1 — O regime de disponibilidade não se aplica se os trabalhadores se encontrarem em navegação costeira e ou internacional, sendo o subsídio de disponibilidade descontado a partir do 1.º dia de navegação.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que os trabalhadores se encontrem em navegação costeira e ou internacional por períodos superiores a doze horas, por cada dia em navegação ou em porto contabilizam-se seis horas.

3 — Sempre que os trabalhadores se encontrem em navegação costeira ou internacional, saindo e voltando a integrar o regime de disponibilidade, o cálculo dos proporcionais do subsídio de disponibilidade relativo aos dias trabalhados em regime de disponibilidade (antes do início ou depois do fim do período de navegação) será efectuado sobre os valores constantes no 2.º escalão da cláusula 39.^a

4 — Sempre que os trabalhadores passem do regime de disponibilidade para navegação costeira ou internacional, as folgas interrompidas ou adquiridas deverão ser gozadas a seguir ao regresso da viagem, conforme a disponibilidade da empresa, assim como as folgas adquiridas em navegação costeira ou internacional. Porém, será sempre assegurado ao trabalhador o mínimo de dois dias de descanso.

5 — Seja qual for a duração da viagem, costeira ou internacional, o trabalhador terá sempre direito, no mínimo, a um dia de folga, e sempre que a viagem dure mais de seis dias, cada trabalhador terá direito a duas folgas por cada período de seis dias.

6 — Sempre que termine um período de trabalho em navegação costeira ou internacional, os trabalhadores integram de imediato a escala do regime de disponibilidade, devendo as folgas a que tenham direito ser gozadas de acordo com a escala.

7 — No regime de disponibilidade, a duração do trabalho dos trabalhadores com a categoria de técnico administrativo de apoio à produção não poderá exceder 220 horas mensais de trabalho efectivo, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, contabilizadas de dois em dois meses.

8 — Se, ao fim de cada dois meses de trabalho em regime de disponibilidade, o trabalhador com a categoria de técnico administrativo de apoio à produção tiver ultrapassado 440 horas de trabalho efectivo, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, no mês seguinte, correspondendo a cada 24 horas uma folga de igual número de horas.

9 — O trabalho prestado no regime de disponibilidade pelos trabalhadores com a categoria de técnico adminis-

trativo de apoio à produção é contabilizado da seguinte forma:

a) Se praticarem o horário das 8 às 17 horas ou das 16 horas e 30 minutos à meia-noite e meia hora, nos dias úteis, são contabilizadas apenas as horas efectivas;

b) Se anteciparem ou prolongarem qualquer dos horários indicados na alínea anterior, nos dias úteis e aos sábados, domingos e feriados, são contabilizadas as horas efectivas de trabalho, acrescidas de uma hora de deslocação e ou duas horas, consoante a situação.

10 — Estes trabalhadores, quando não estiverem afectos ao VHF (regime de disponibilidade — escritório), têm folga sexta-feira, sábado e domingo, salvo em situações de força maior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Definição

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade.

2 — O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço o exigirem.

3 — Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 26.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;

b) Frequência de estabelecimento de ensino;

c) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões de representação de trabalhadores ou em instituições de previdência;

d) Assistência inadiável ao agregado familiar.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

SECÇÃO III

Trabalho por turnos

Cláusula 28.^a

Regime

1 — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

3 — Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverá a entidade patronal interessada elaborar a composição dos respectivos turnos, remetendo-os ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de aprovação.

4 — O período para tempo de refeição será fixado de acordo com as necessidades de laboração das embarcações e desde que haja acordo entre os trabalhadores e a empresa.

5 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — Os trabalhadores que, na mesma empresa, prestem serviço neste regime mais de oito anos consecutivos ou interpolados e que, por conveniência da entidade patronal ou por incapacidade física devidamente comprovada, o deixarem de fazer têm o direito de manter a mesma retribuição.

7 — Os trabalhadores que atinjam os 50 anos de idade, com 8 anos consecutivos de serviço no regime de turnos na mesma empresa ou 20 anos de trabalho no mesmo regime, poderão, desde que o desejem, passar ao horário normal, mantendo o direito à retribuição praticada na altura.

8 — Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

Cláusula 29.^a

Organização dos turnos

A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa nos termos da lei geral.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 30.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas somente no trá-

fego local, em portos nacionais continentais, considera-se local habitual de trabalho o respectivo porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e desde que não possa regressar diariamente ao seu local habitual de residência.

3 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 30 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta com duração de dois dias à sua residência habitual.

Cláusula 31.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo, custeando a entidade patronal todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento e alimentação.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 71.^a

Cláusula 32.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho

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

2 — As remunerações base mensais mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo III.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio de refeição e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este AE.

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, e subsídio de disponibilidade.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos deste AE.

Cláusula 35.^a

Documento de pagamento

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Por cada dois anos de antiguidade na empresa, o trabalhador de mestrança e marinhagem tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base, no máximo de quatro diuturnidades.

2 — Os trabalhadores administrativos têm direito a uma diuturnidade de 3 % sobre o vencimento base por cada três anos de antiguidade na empresa, no máximo de cinco diuturnidades.

3 — Os oficiais têm direito a uma diuturnidade de 1,7 % sobre o vencimento base por cada três anos de antiguidade na empresa, no máximo de oito diuturnidades.

Cláusula 37.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de alimentação mensal de € 130, excepto quando se encontrem em viagem com duração superior a doze horas, situação em que se aplica o regime previsto na cláusula 41.^a

2 — Quando de prevenção ao estaleiro, a empresa providenciará e custeará a alimentação.

Cláusula 38.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores, quando prestam serviço por turnos, terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição certa praticada.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno antes do dia do seu descanso semanal, terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho prestado em regime de disponibilidade

Quando o trabalhador estiver em regime de disponibilidade, será retribuído, a título de subsídio de disponibilidade, da seguinte forma:

Trabalhadores da frota

(Em euros)

	4.º escalão — Até 160 horas	3.º escalão — De 161 a 180 horas	2.º escalão — De 181 a 200 horas	1.º escalão — De 201 a 220 horas
Mestre	600	700	800	1 000
Maquinista	600	700	800	1 000
Marinheiro	500	600	700	900

Trabalhadores de terra/marinharía

(Em euros)

	4.º escalão — Até 160 horas	3.º escalão — De 161 a 180 horas	2.º escalão — De 181 a 200 horas	1.º escalão — De 201 a 220 horas
Encarregado geral	700	800	900	1 100
Encarregado	600	700	800	1 000
Carpinteiro naval	500	600	700	900
Marinheiro	500	600	700	900

Administrativos de apoio à produção

(Em euros)

	4.º escalão Até 160 horas	3.º escalão De 161 a 180 horas	2.º escalão De 181 a 200 horas	1.º escalão De 201 a 220 horas
Técnicos administrativos de apoio à produção	600	700	800	1 000

Cláusula 40.^a**Cálculo de remunerações específicas**

O subsídio de férias, a retribuição do mês de férias e o subsídio de Natal serão pagos sobre a retribuição (base + diuturnidades + média anual do subsídio de disponibilidade).

Cláusula 41.^a**Remuneração em navegação costeira e internacional**

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, por períodos de tempo superiores a doze horas e durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a um complemento diário de embarque de € 150 e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a um complemento de embarque diário de € 125.

2 — Se o tempo de duração da navegação costeira ou internacional, por viagem, não atingir doze horas, será devida aos trabalhadores a remuneração equivalente a um dia de trabalho em navegação costeira ou internacional.

3 — Sempre que a saída do porto de armamento, para início de viagem, ocorra entre as 12 e as 24 horas ou a chegada ao mesmo porto de armamento, no termo da viagem, ocorra entre as 0 e as 12 horas, os trabalhadores receberão 50 % do complemento diário de embarque.

4 — Nas estadias noutro porto, que não o de armamento, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a um complemento diário de embarque de € 115 e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a um complemento diário de embarque de € 105, enquanto a embarcação se encontrar em porto.

5 — Nos dias de chegada e saída de outros portos que não o de armamento, o pagamento diário será efectuado nos termos do estatuído no n.º 2 da presente cláusula.

6 — No caso de uma embarcação sair para fora de portos, em viagens costeiras ou internacionais, o trabalhador que, cumulativamente às funções inerentes à sua categoria, desempenhar a função de cozinheiro terá direito, a título de prémio, ao recebimento da quantia de € 10 por cada dia em que a embarcação se encontrar a navegar ou em porto.

7 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de € 30 000 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

8 — Sempre que se encontrem em viagem, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no montante diário de € 12,5.

9 — Se a viagem tiver duração inferior a três dias, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no montante diário de € 15.

Cláusula 42.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do seguinte critério: € 11 para os trabalhadores com a categoria de mestre e maquinista prático; € 8,5 para os trabalhadores com a categoria de marinheiro; € 10 para os trabalhadores com a categoria de encarregado geral, e € 8,5 para os demais trabalhadores de terra/marinharia.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho extraordinário, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 43.^a**Subsídio de Natal**

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal nos termos do previsto na cláusula 40.^a

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO IX**Suspensão de prestação do trabalho****Cláusula 44.^a****Descanso semanal e descanso complementar**

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por este AE é o domingo e o sábado, respectivamente, excepto quando os trabalhadores se encontrem em regime de disponibilidade ou em viagem.

Cláusula 45.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence no dia 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula seguinte.

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 47.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho.

5 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 5.

Cláusula 48.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 4, 5 ou 6.

Cláusula 49.^a

Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 — Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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

7 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

9 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Encerramento para férias

1 — Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

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

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 — O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

Cláusula 52.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 50.^a

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Cláusula 53.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 — À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 66.^a

5 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos da cláusula 66.^a

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Cláusula 54.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

1 — Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 56.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 — Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

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

Cláusula 57.^a

Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que preste serviço militar deve gozar as suas férias antes da incorporação, se ainda as não tiver gozado, devendo para isso avisar a entidade patronal logo que do facto tenha conhecimento.

2 — Se o trabalhador não dispuser de tempo suficiente para poder gozar as suas férias, receberá a retribuição correspondente ao período destas, bem como o correspondente subsídio das férias vencidas.

3 — No ano em que o trabalhador regresse à empresa, tendo acabado o tempo de prestação de serviço militar, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado sempre ao serviço da empresa.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e o respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a prazo.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

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.

Cláusula 60.^a

Noção de falta

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 61.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 63.^a do presente acordo;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, respectivamente nos termos dos artigos 49.º e 50.º do Código do Trabalho ou da cláusula 64.^a do presente acordo;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 62.^a

Imperatividade do regime de faltas.

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Cláusula 63.^a**Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

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

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 64.^a**Falta para assistência a membro do agregado familiar**

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3 — No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4 — Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 65.^a**Comunicação de ausência**

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 66.^a**Prova de motivo justificativo de falta**

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 — A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

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

5 — O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2 ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 67.^a**Efeitos de falta justificada**

1 — A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

c) A prevista na cláusula 64.^a;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 61.^a, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 — A falta prevista na cláusula 64.^a é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 68.^a**Efeitos de falta injustificada**

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado constitui infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 69.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º do Código do Trabalho, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho, quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Causas de extinção do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Da cessação do contrato

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho, nos termos dos artigos 338.º a 403.º

Cláusula 71.^a

Indemnização por despedimento

1 — No despedimento efectuado pela empresa que venha a ser declarado ilícito, pode o trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização nos seguintes termos:

a) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;

b) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver mais de oito anos de actividade na empresa;

c) Em qualquer caso, a indemnização não poderá ser inferior a três meses de retribuição.

2 — Caso a oposição do empregador à reintegração do trabalhador seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização corresponderá a dois meses de retribuição por cada ano de serviço.

3 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização não poderá em qualquer caso ser inferior a seis meses de retribuição.

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

A matéria relativa ao exercício do poder disciplinar pelo empregador é a prevista nos artigos do Código do Trabalho, concretamente nos artigos 328.º a 332.º

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança

Cláusula 73.^a

Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 74.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBONAVE efectuará um seguro de acidentes pessoais para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão dentro do tráfego local, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 30 000, valor que será pago ao cônjuge ou companheiro(a) sobrevivente(a) e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBONAVE.

Cláusula 75.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XII

Maternidade e paternidade

Cláusula 76.^a

Maternidade e paternidade

Os direitos relativos à protecção da maternidade e da paternidade regem-se pelo previsto no Código do Trabalho segundo o previsto nos artigos 33.º a 65.º

CAPÍTULO XIII

Igualdade de tratamento e não discriminaçãoCláusula 77.^a**Igualdade de tratamento e não discriminação**

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

CAPÍTULO XIV

Formação profissionalCláusula 78.^a**Princípio geral**

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

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

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

Cláusula 79.^a**Objectivos**

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através

do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 80.^a**Formação contínua**

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

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

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

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

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

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

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

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de 20 horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas.

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

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período ininterrupto superior a 18 meses.

8 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 81.^a**Legislação complementar**

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no Código do Trabalho, concretamente nos artigos 130.º a 134.º

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e disposições gerais

Cláusula 82.^a

Comissão paritária — Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o 3.º representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pelo armamento.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

CAPÍTULO XVI

Carácter globalmente mais favorável

Cláusula 83.^a

Carácter globalmente mais favorável

Ficam revogadas as disposições do anterior instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, com as alterações introduzidas pelas revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2006, 22, de 15 de Junho de 2007, 18, de 15 de Maio de 2008, e 32, de 29 de Agosto de 2009, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, 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.

ANEXO I

Definição de funções

Disposição comum a todas as categorias profissionais, excepto administrativos

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE devem, quando for caso disso:

a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações, das cintas para cima, sendo

da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;

b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho.

Pessoal de convés

Comandante. — É a função atribuída ao responsável pelo comando da embarcação e pertence ao escalão dos oficiais.

Nessa qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou, por adesão, pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando a embarcação atracada ou fundeada com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que a embarcação não abalroe nem encalhe;

Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

1) Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

2) Manobra e governo da embarcação em quaisquer condições;

3) Manuseamento e estiva da carga;

4) Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

5) Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abaloamento, incêndio, explosão, abandono da embarcação e homem ao mar;

6) Organização de exercícios de abandono da embarcação e utilização de meios de salvação;

7) Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria: Guia Médico Internacional para Navios; Secção Médica do Código Internacional de Sinais; guia de primeiros-socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

8) Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos Radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

9) Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na me-

dida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;

Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

Responsabilização nos termos das Convenções Internacionais para a Prevenção da Poluição Provocada pelos Navios;

Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança da embarcação, da tripulação e da carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado à embarcação.

Recebe e regista os pedidos dos clientes para o serviço de rebocadores e determina as acções conducentes à sua execução.

Participa nas reuniões diárias de produção da LISNAVE e colabora com a REBOCALIS na distribuição das manobras e outros serviços encomendados.

Gere a utilização da frota sob sua responsabilidade, tendo em atenção as suas características e as prioridades estabelecidas, visando otimizar a sua taxa de utilização.

Gere os efectivos de pessoal da direcção, por forma a garantir a permanente disponibilidade de tripulações para operar a frota e garantir a execução das manobras no estaleiro, tendo em vista a optimização dos recursos humanos disponíveis.

Zela pelo estrito cumprimento das regras de segurança, higiene e prevenção de acidentes nos locais de trabalho, a bordo e em terra.

Garante a logística de apoio ao pessoal da direcção, regista os dados e prepara a documentação de suporte para o processamento das remunerações.

Gere os processos relacionados com o trânsito costeiro e internacional de rebocadores — tripulações, matrículas, abastecimentos, autorizações, contactos com autoridades marítimas e portuárias, *checklists* e relatórios das viagens.

Coordena, em conjunto com a direcção técnica, os períodos de imobilização das unidades da frota, para realização das acções de manutenção e reclassificação.

Zela para que os certificados e outra documentação técnica existente a bordo sejam mantidos em boas condições e devidamente actualizados.

Promove a elaboração de inventários nas embarcações que ainda não os tenham e a actualização dos existentes.

Acompanha as inspecções dos peritos das sociedades classificadoras ou das autoridades marítimas, a bordo das unidades da frota.

Zela para que sejam cumpridas as rotinas de manutenção do 1.º escalão das embarcações, na máquina e no convés, e verificar os registos diários de serviços e ocorrências.

Inspeciona periodicamente as embarcações, para avaliação da sua operacionalidade e do seu estado geral.

Mantém um registo diário de ocorrências.

Recebe e dá o necessário encaminhamento a todas as participações de ocorrências, nomeadamente as que tenham que ver com sinistros.

Recolhe a informação semanal das sondagens de combustíveis e lubrificantes e das horas de funcionamento dos equipamentos das unidades da frota.

Organiza, planeia e coordena as tarefas de marinharia, execução de berços e de manobras náuticas nos estaleiros da LISNAVE, no âmbito do contrato estabelecido com aquela empresa.

Elabora relatórios dos serviços efectuados, regista os dados e prepara a documentação de suporte para a sua facturação.

Colabora na elaboração do orçamento anual da direcção e acompanha a respectiva execução.

Gere as relações com a LISNAVE e a REBOCALIS no âmbito do contrato de marinharia e manobras náuticas.

Elabora relatórios periódicos e prepara dados estatísticos da actividade da direcção.

Valida os pedidos de compra de materiais e de prestação de serviços para a direcção e para as unidades da frota.

Verifica o cumprimento das boas regras de controlo interno e funcionamento, bem como a disciplina e obediência nas diversas áreas de intervenção.

Imediato. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem compete, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando da embarcação, em caso de incapacidade do comandante.

Mestre. — 1 — É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço, competindo-lhe, designadamente:

a) Governar e manobrar diversos tipos de embarcações fluviais e marítimas, com definições máximas determinadas (definidas em termos de arqueação), em águas interiores e de actuação restringida a áreas de navegação correspondentes às águas interiores ou costeiras (tráfego local ou navegação costeira), de acordo com as regras de navegação, as características da área geográfica e de navegação das embarcações e garantindo condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens, da navegação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela segurança e conservação da embarcação providenciando para que os sistemas estejam em boas condições de navegabilidade, elaborando listas de reparações e acompanhando-as visualmente;

d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo, para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança, bem como o plano de serviço da embarcação, consoante as finalidades e o tempo previsto, convocando a sua tripulação;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e a embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num espaço máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

Local de exercício de actividade — a bordo de embarcações de tráfego local ou de costeira nacional, licenciadas para executar a sua actividade em águas interiores ou costeiras. Normalmente na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Controla, orienta e coordena a preparação da embarcação para o serviço e providencia para que a embarcação disponha da tripulação, combustível e materiais necessários à sua operacionalidade;

Dirige, executa e dá orientações para a condução da navegação da embarcação em águas interiores ou costeiras, operando os equipamentos e instrumentos de ajuda à navegação (electrónicos ou não), de governo e propulsão (radares, sondas, leme, odómetros, taxímetros, aparelhos azimutais, controlos remotos das máquinas);

Dirige o pessoal afecto à embarcação em tarefas de marinharia, limpeza e condução;

Orienta, gere e controla os meios humanos e materiais afectos ao trabalho a bordo, mantendo a disciplina e resolvendo eventuais situações de conflito a bordo;

Orienta a embarcação e permite que a condução e manobra se processe com segurança, observando o mar, a costa, os fundos e as sinalizações, utilizando para tal as instruções dos pilotos ao trem de reboque e diversos instrumentos, incluindo as ajudas electrónicas;

Organiza o expediente relacionado com o funcionamento da embarcação (nomeadamente requisições de materiais, sobressalentes, combustível, outros aprestos, e boletins e mapas relativos a consumos, recepção de materiais e execução dos serviços);

Comunica aos superiores hierárquicos quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências quando em serviço;

Dirige e executa as comunicações com outros navios/embarcações e estações costeiras, sempre que necessário, através da rádio ou utilizando os meios técnicos ao seu dispor;

Controla e orienta a manutenção do estado de funcionamento do equipamento e meios de segurança da embarcação e dirige os exercícios regulares de actuação em casos de emergência;

Orienta e opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios, efectuando acções de primeiros-socorros, caso seja necessário;

Elabora relatórios com periodicidade regular e pontualmente, em caso de avaria, mantendo actualizada a documentação de bordo.

Marinheiro. — 1 — É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

2 — Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável.

3 — Executa todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação, bem como manobras de atracação e desatracação, amarração e desamarração (fundamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque e suspensão da embarcação) e combate à poluição, nas embarcações onde presta serviço. Executa ainda as diversas tarefas necessárias à condução, arrumação, limpeza, manutenção, conservação das embarcações, das máquinas e dos equipamentos do convés e tombadilhos e controla as existências nos paióis da embarcação, indicando todas as anomalias ao superior hierárquico.

4 — Abre e fecha porões e também cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

5 — Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações de tráfego local ou da costeira nacional, normalmente no convés, tombadilhos, paióis e passadiços, podendo, por vezes, também desempenhar algumas das suas tarefas na ponte de comando.

6 — Área funcional:

Operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro;

Opera, de acordo com as instruções recebidas, diversos tipos de equipamentos mecânicos, eléctricos ou pneumáticos directamente relacionados com as tarefas necessárias à exploração comercial da embarcação;

Procede às operações de carga, estiva e transbordo de mercadorias, abastecimentos, combustíveis e sobressalentes;

Efectua, de acordo com as instruções recebidas, manobras de governo, quartos de vigia no convés, portaló ou no cais, tendo em conta o tráfego marítimo e outros objectos no mar, bem como a comunicação dos mesmos;

Interpreta e transmite sinais sonoros e luminosos, fiscaliza e opera as luzes e sinais de navegação e, eventualmente, opera o equipamento VHF;

Controla e vigia a segurança da embarcação e, caso necessário, presta primeiros-socorros;

Opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias;

Auxilia o mestre em todos os trabalhos para os quais seja solicitado, tanto dentro da sua competência, ou outros que aquele pense ser necessários para actuar em situações de emergência.

7 — Pode exercer as funções inerentes ao serviço de quartos de navegação e ao serviço de convés, a navegar ou em porto, no âmbito das suas competências técnicas.

Pessoal de máquinas

Definição e funções da secção de máquinas:

A secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar, profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares, os instrumentos acessórios, com exclusão de aparelhagem de radiocomunicações e demais auxiliares de navegação.

Chefe de máquinas. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio (instalações mecânicas e eléctricas da embarcação). Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou, por adesão, pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada a realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;
Caldeiras;

Máquinas auxiliares;

Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;

Máquinas de convés e equipamento de cargas;

Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;

Instalações de combustíveis e lubrificantes;

Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;

Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

Prestação de primeiros-socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros-socorros;

Utilização dos meios de salvação;

Recepção do que na alínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;

O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

Elabora o programa de manutenção das unidades da frota;

Organiza e mantém o arquivo de documentação técnica relativa à frota, nomeadamente: manuais de instruções e operação, especificações técnicas, cadernos de estabilidade e desenhos construtivos;

Acompanha as inspecções dos peritos das sociedades classificadoras e das autoridades marítimas;

Elabora e mantém actualizado o inventário das ferramentas e sobressalentes sob sua responsabilidade;

Elabora e mantém actualizado o registo histórico das intervenções de rotina e de emergência efectuadas a bordo das várias unidades;

Elabora listas de trabalhos *standard* e cadernos de encargos para as intervenções programadas nas unidades;

Desencadeia as acções de intervenção de emergência (desempanagem), de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectua o controlo semanal das horas de funcionamento dos motores principais e auxiliares das várias unidades, bem como dos consumos de combustíveis e lubrificantes;

Colabora na elaboração de estatísticas de consumos e no orçamento anual dos custos de manutenção das várias unidades da frota;

Zela pela operacionalidade dos equipamentos oficiais e das instalações de apoio à manutenção da frota;

Inspecciona periodicamente as embarcações para verificação do seu estado geral de manutenção e da operacionalidade dos equipamentos instalados;

Coordena o pessoal de máquinas;

Participa nas reuniões da Direcção de Operações.

Maquinistas práticos. — 1 — Definição legal — são maquinistas práticos, considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o artigo 6.º do capítulo II do anexo III do Decreto-Lei n.º 280/2001, de 23 de Outubro (ex-§ 3.º do artigo 3.º do RIM — Decreto n.º 45 968, de 15 de Outubro de 1964). Também, ao abrigo do previsto e estabelecido no artigo 24.º do referido diploma e nos artigos 34.º, 35.º e 36.º do anexo III do mesmo diploma, suprem os maquinistas práticos a carência de oficiais maquinistas, onde a complexidade das máquinas o permite.

2 — Funções a desempenhar — à secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo quer não; a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficiência de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O entupimento dos ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias só terá intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas;

d) Ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficiência e prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu controlo e acção coordenadora.

No exercício das suas funções, ao maquinista prático compete ainda:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

b) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as

máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas;

c) Elaborar e actualizar inventários, sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas.

Regula, conduz e orienta as reparações e equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica, a bordo de embarcações do tráfego local e costeiro.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações costeiras do tráfego local, normalmente na casa das máquinas. Nos navios/embarcações de condução desatendida e comando na ponte, efectua o controlo de condução da máquina e dos equipamentos auxiliares da ponte.

Área funcional — operação/condução de máquinas e instalações propulsoras e auxiliares de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Prepara os motores propulsores para o arranque, com uma antecedência mínima de trinta minutos da hora de largada do cais, efectuando tarefas de rotina e verificação de níveis e outras tarefas essenciais ao bom funcionamento do equipamento, nomeadamente verificando se os abastecimentos e lubrificações foram realizados para que as máquinas principais e auxiliares trabalhem em condições de segurança;

Observa as máquinas durante o percurso, controla pressões e temperaturas e em caso de necessidade faz variar o regime de funcionamento a partir da casa da máquina, a fim de permitir as manobras;

Após o estabelecimento do cabo de reboque ao navio, deve permanecer na casa da máquina para um controlo efectivo da m. p. p.;

Controla, orienta e executa a beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela existência de água, combustível, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas;

Verifica, corrige e regista os níveis de combustíveis e lubrificantes;

Providencia o abastecimento de combustível;

Controla a execução dos procedimentos de segurança a adoptar durante as tarefas de manutenção ou nas reparações e zela pelo seu cumprimento;

Abre e fecha válvulas de tanques, encanamentos vários e de fundo;

Controla, distribui e orienta o trabalho na secção de máquinas e efectua reparações simples de natureza correctiva e preventiva, colaborando igualmente nas reparações;

Elabora requisições de diversa natureza a fim de garantir o estado de operacionalidade e prontidão de funcionamento da instalação propulsora e auxiliar;

Controla os movimentos dos sobressalentes, ferramentas e artigos de consumo existentes em paióis e zela pela sua reposição;

Comunica, oralmente e por escrito, ao superior hierárquico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências em viagem e em porto;

Opera os sistemas de segurança, salvamento e abandono da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de

extinção de incêndios e limitação de avarias, efectuando acções de primeiros-socorros, sempre que necessário;

Cumprir e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens;

Mantém actualizado o inventário da máquina;

Actualiza e escreve toda a documentação da instalação de máquinas da embarcação (diário de máquinas).

Marinheiro-maquinista. — É o trabalhador a quem compete exercer funções inerentes ao serviço de máquinas, designadamente as relacionadas com a manutenção, a reparação e a limpeza dos equipamentos mecânicos e eléctricos existentes a bordo, bem como as funções atribuídas ao marinheiro de 2.ª classe (funções inerentes ao serviço de quartos de navegação e ao serviço de convés, a navegar ou em porto, no âmbito das suas competências técnicas).

Notas finais

A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

Pessoal de terra/marinharía

Encarregado geral. — Coordena a convocação, a distribuição de pessoal e a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade do trabalho desenvolvido pelas equipas em campo. Pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados/responsáveis por equipas de trabalho, bem como apoiar o superior hierárquico na execução dos trabalhos.

Encarregado:

- 1) Substitui o encarregado geral;
- 2) Dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores, bem como os meios necessários para que se cumpram os objectivos produtivos estabelecidos;
- 3) Planeia e controla a execução dos trabalhos sob a sua responsabilidade;
- 4) É responsável pela disciplina, protecção e segurança dos trabalhadores sob o seu controlo.

Carpinteiro naval:

- 1) Realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe, se tiver formação específica;
- 2) Executa tarefas relacionadas com movimentação de comportas, alagamento e esgoto de docas e assentamento de navios em doca;
- 3) Executa tarefas de movimentação, remoção e posicionamento de picadeiros, construção de berços e escoramento de navios, bem como a desmontagem, beneficiação e montagem de bujões no fundo dos navios em doca.

Marinheiro:

- 1) Executa todas as tarefas inerentes às funções de marinheiro do tráfego local;
- 2) Executa tarefas relacionadas com movimentação de comportas, alagamento e esgoto de docas e assentamento de navios em doca;

3) Executa tarefas de movimentação, remoção e posicionamento de picadeiros, construção de berços e escoramento de navios, bem como a desmontagem, beneficiação e montagem de bujões no fundo dos navios em doca;

4) Executa trabalhos de manufactura e ou reparação de cabos e estorpos, bem como outros materiais e restantes trabalhos relacionados com a arte de marinharia.

Pessoal administrativo

Contabilista/técnico oficial de contas. — 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 a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações

legais e ao controlo das actividades; preenche e confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios, organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de recursos humanos. — Supervisiona e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento, na motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções e definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisiona a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisiona e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades, supervisiona a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequados à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

Técnico de secretariado. — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes; secretariado, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido

efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico administrativo de apoio à produção. — Executa o controlo de presença de pessoal marítimo e de terra; convoca o pessoal para manobras e outros serviços; apoia as tripulações nas saídas e entradas de rebocadores fora do tráfego local; apoia o controlo da frota automóvel.

Contacta com as autoridades marítimas, alfândegas, SEP e IPTM para saída e entrada das embarcações, contacta com o Serviço de Sanidade e convoca a capitania para vistorias.

Apoia a coordenação das manobras e outros serviços no estaleiro da LISNAVE, servindo-se do VFH e outros sistemas electrónicos ou informáticos; distribui os EPI, presta apoio administrativo aos coordenadores das manobras e serviço pessoal, mantém todos os documentos e certificados válidos nas embarcações e no estaleiro da LISNAVE e convoca os meios (tripulações e embarcações), pessoal de terra para manobras e outros serviços.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Director do Departamento de Manutenção:

Colabora na elaboração do programa de manutenção das unidades da frota;

Organiza e mantém o arquivo de documentação técnica relativa à frota, nomeadamente manuais de instruções e operação, especificações técnicas, cadernos de estabilidade e desenhos construtivos;

Coordena, em conjunto com o Departamento de Operações, os períodos de imobilização das unidades da frota, para realização das acções de manutenção e de reclassificação;

Acompanha as inspecções dos peritos das sociedades classificadoras e das autoridades marítimas;

Elabora as fichas técnicas de todos os equipamentos instalados a bordo das várias unidades da frota, com vista ao seu tratamento informático;

Elabora e mantém actualizado o inventário das ferramentas e sobressalentes sob sua responsabilidade;

Elabora e mantém actualizado o registo histórico das intervenções de rotina e de emergência efectuadas a bordo das várias unidades;

Inventaria, codifica e faz a gestão do *stock* de peças sobressalentes;

Elabora listas de trabalhos *standard* e cadernos de encargos para as intervenções programadas nas unidades;

Colabora na negociação com firmas prestadoras de serviços de manutenção, com vista à adjudicação de trabalhos;

Desencadeia as acções de intervenção de emergência (desempanagem), de acordo com os procedimentos estabelecidos;

Efectua o controlo semanal das horas de funcionamento dos motores principais e auxiliares das várias unidades, bem como dos consumos de combustíveis e lubrificantes;

Colabora na elaboração de estatísticas de consumos e no orçamento anual dos custos de manutenção das várias unidades da frota;

Elabora um ficheiro de peças e materiais de maior consumo, com indicação do utilizador, do fornecedor, do preço e prazo de entrega;

Determina e propõe a constituição de um *stock* de materiais e componentes de consumo frequente;

Especifica e consulta o mercado para o fornecimento de materiais e componentes necessários à manutenção da frota;

Confere as facturas de fornecimentos de materiais e de prestação de serviços de manutenção da frota;

Mantém actualizado o arquivo de requisição de materiais, requisição de trabalhos e guias de transporte de materiais;

Zela pela operacionalidade dos equipamentos oficiais e das instalações de apoio à manutenção da frota;

Inspecciona periodicamente as embarcações para verificação do seu estado geral de manutenção e da operacionalidade dos equipamentos instalados.

Electricista-instrumentista. — Instala, conserva e repara circuitos eléctricos, aparelhagem e equipamentos eléctricos e electrónicos.

Monta, conserva, detecta e repara avarias e ensaia instrumentos eléctricos, electrónicos, electromecânicos, electropneumáticos e hidráulicos, de medida, protecção e controlo.

ANEXO II

A) Conservação e limpeza

Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

Artigo 2.º

Deve proceder-se, em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, a neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

B) Arejamento e ventilação

Artigo 3.º

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

Artigo 4.º

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente de ar.

Artigo 5.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.

C) Iluminação

Artigo 6.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

D) Vestiários**Artigo 7.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

E) Primeiros-socorros**Artigo 8.º**

Todas as embarcações deverão possuir farmácias de acordo com a legislação.

ANEXO III**Tabela salarial**

Categorias		Euros
Tripulações		
Comandante/chefe de máquinas		2 800
Imediato		2 500
Mestre	1	900
	2	860
	3	800
	4	740
Maquinista prático	1	900
	2	860
	3	800
	4	740
Marinheiro/marinheiro maquinista	1	750
	2	720
	3	680
	4	640
Marinharia		
Encarregado geral	1	1 150
	2	1 050
Encarregado	1	1 050
	2	1 000
	3	950
Carpinteiro naval	1	860
	2	830
	3	780
	4	730
Marinheiro	1	750
	2	720
	3	680
	4	640
Administrativos		
Director do Departamento de Manutenção		2 150
Contabilista/técnico oficial de contas	1	1 650
	2	1 600
	3	1 550
Técnico de recursos humanos	1	1 150
	2	1 100
	3	1 000

Categorias		Euros
Técnico de contabilidade	1	1 000
	2	950
	3	900
	4	800
Técnico administrativo	1	1 050
	2	900
	3	800
	4	750
Técnico de secretariado	1	850
	2	800
	3	750
Assistente administrativo	1	750
	2	700
	3	600
	4	550
Técnico administrativo de apoio à produção	1	900
	2	860
	3	830
Electricista-instrumentista	1	1 050
	2	1 000

Número de empregadores abrangidos — 1.

Número de trabalhadores abrangidos — 61.

Setúbal, 6 de Outubro de 2009.

Pela REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A.:

Henrique Pereira de Campos, administrador.

Possidónio Manuel Marreiros da Conceição Borba, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

António José Brigas Alves, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Depositado em 13 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o registo n.º 235/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.^a série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 2005, e 5, de 8 de Fevereiro de 2002, abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 2 — 92620) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se ao FC Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Este acordo de empresa abrange 49 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação.

2 — O prazo da vigência deste acordo é de dois anos e até ser substituído por outro.

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 ou 9 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas;
- b) 18 anos para os cobradores e caixas;
- c) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão as seguintes:

a) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas — curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais;

b) Para os contabilistas — cursos adequados do ensino médio ou superior;

c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III e IV do anexo I — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondem às de qualquer das profissões nela previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

1 — Os estagiários para assistentes administrativos são promovidos a assistentes administrativos logo que completem dois anos de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

4 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

5 — O assistente administrativo ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete três anos de serviços naquelas categorias.

6 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I, após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.^a

7 — Quando o acesso referido no número anterior respeite às profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

8 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

9 — Aos trabalhadores com a categoria de assistente administrativo I que exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade, o Futebol Clube do Porto poderá atribuir a categoria profissional de técnico administrativo.

10 — O estagiário de operador de computador ao fim de 12 meses na função é promovido automaticamente a operador de computador.

11 — Os costureiros, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureiro especializado.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres do Clube

São deveres do Clube:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

f) Submeter a exame médico os trabalhadores com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

g) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

h) Facilitar a consulta dos processos individuais aos respectivos trabalhadores;

i) Cumprir a lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;

j) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores previstas na lei;

k) Quando ocorrem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

l) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste acordo e a demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou que solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados, sem prejuízo do disposto na lei;

e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores do Clube e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o Clube;

g) Dar conhecimento ao Clube, através da hierarquia, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade ao Clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua actividade;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo Clube.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao Clube:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição base auferida;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo Clube ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 9.^a

Férias

1 — O período normal de férias tem a duração mínima de 22 e máxima de 25 dias úteis.

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

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

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

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

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

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor estejam nas condições seguintes continuam a ter a seguinte duração do período de férias:

22 dias úteis de férias até completar 40 anos de idade;

23 dias úteis de férias até completar 45 anos de idade;

24 dias úteis de férias até completar 50 anos de idade;
25 dias úteis de férias a partir dos 50 anos de idade.

5 — Aplicar-se-á o regime de duração mínima de férias mais favorável ao trabalhador nos termos dos n.ºs 1, 3 e 4 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do Clube gozarão as férias, desde que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

Cláusula 10.^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 do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal de trabalho, o dever de comunicar ao Clube.

Cláusula 11.^a

Tipos de faltas e dispensas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — São consideradas dispensas justificadas, sem perda de retribuição, as seguintes:

- a) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo Clube;
- b) Até 25 horas anuais, previamente comunicadas ao Clube, para tratamento de assuntos particulares;
- c) As dadas pelos dadores de sangue, até um dia por mês;
- d) As ausências ao serviço dos bombeiros, até três dias por mês, devidamente comprovadas por declaração da instituição onde presta serviço.

3 — As faltas previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

Cláusula 12.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalia do trabalhador, incluindo a retribuição.

Cláusula 13.^a

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, de acordo e nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de 35 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para

os trabalhadores administrativos e similares, e de 39 horas para os demais trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de almoço com duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 120 horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento subscrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei para o trabalho suplementar, ao descanso nos dias úteis de trabalho seguintes das horas de trabalho suplementar realizado.

6 — A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de 31,6 horas por semana, que inclui um período mínimo diário de quinze minutos para tomarem uma refeição ligeira, contando como tempo efectivo de trabalho. Esta pausa terá de ser garantida aproximadamente a meio do período de trabalho.

7 — A retribuição do trabalho nocturno, no período das 20 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte, será superior até 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

8 — Aos trabalhadores do bingo é garantido um regime de folgas de dois dias consecutivos.

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.^a

Remunerações de base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III e IV.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2,5 %.

Cláusula 16.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 4 % do montante estabelecido no nível IV da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo III, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A promoção ou enquadramento de trabalhadores como técnico de *telemarketing* não prejudica o direito às diuturnidades já vencidas ou a vencer nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo em casos em que o pagamento se efectuara na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 18.^a

Subsídio de férias

A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual ao da sua remuneração no correspondente período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Agosto de cada ano.

Cláusula 19.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores não poderão receber um subsídio de refeição inferior aos valores estipulados legalmente para o funcionalismo público, acrescidos de 50 %.

2 — O subsídio de refeição será pago aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar efectivo num dia de descanso complementar, obrigatório e feriado.

Cláusula 20.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor igual a 3 % do montante estabelecido para a respectiva categoria profissional, excepto para o caixa fixo, que é de 10 %, e o caixa volante, que é de 50 % deste valor.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 21.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em casos de baixa por motivo de doença, o Clube pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador

ao nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

Cláusula 22.^a

Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária

O Clube assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente ao seu vencimento por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 23.^a

Aos trabalhadores que passem à situação de reforma, o Clube pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer no máximo 90 % da remuneração auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à reforma, sofrendo as actualizações correspondentes, conforme seja revisto o vencimento da respectiva categoria, e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

	Percentagem
Com 30 anos de serviço.....	90
Com 25 anos de serviço.....	85
Com 20 anos de serviço.....	80
Com 15 anos de serviço.....	75
Com 10 anos de serviço.....	70

Cláusula 24.^a

Passagem à reforma

1 — Os trabalhadores que por limite de idade requeiram a reforma só manterão o vínculo com o Futebol Clube do Porto desde que haja acordo entre as partes, a estabelecer nos termos da legislação em vigor.

2 — O acordo de contratação a termo certo definido no n.º 1 desta cláusula terá como limite temporal máximo a idade de 70 anos dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Faltar até 120 dias consecutivos por ocasião de parto ou 30 dias em caso de aborto ou parto de nado morto; tais faltas poderão ter início um mês antes do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, sem prejuízo do previsto na regulamentação do Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

b) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto ou aborto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

c) Dispor diariamente para amamentação dos filhos de um período de duas horas, subdividido eventualmente em dois períodos iguais e a utilizar no início ou no fim de cada período de trabalho e enquanto durar;

d) No caso de aleitação, a uma dispensa de duas horas por dia, com duração máxima de uma hora em cada período, até perfazer um ano após o parto.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei vigente — Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — Os trabalhadores que frequentem cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições a que reporta o n.º 1.

Cláusula 27.^a

Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar e ao retomar o seu lugar no Clube, após um período de readaptação não superior a seis meses, serão dadas ao trabalhador a categoria e a retribuição que lhe caberiam se estivesse ao serviço ininterruptamente, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e com vencimento adequado.

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.^a

Refeições

1 — O Clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de € 32,50 na sequência de pernoita determinada pelo Clube.

3 — O trabalhador terá direito ao pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

1) A um subsídio de deslocação no montante de € 27,50 na sequência de pernoita determinada pelo Clube;

2) A dormida, contra factura, desde que o Clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 30.^a

Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora de Portugal continental.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de € 57,50 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura ou directamente pelo Clube.

Cláusula 31.^a

Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa do Clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência.

CAPÍTULO VIII

Prémio de produtividade

Cláusula 32.^a

Regulamento dos critérios de atribuição do prémio de produtividade para os trabalhadores do bingo

1 — O prémio é atribuído mensal e equitativamente a todos os trabalhadores do Futebol Clube do Porto afectos ao bingo.

2 — O valor do prémio é igual a uma percentagem sobre a receita bruta mensal proveniente do jogo e de acordo com o mapa anexo a esta cláusula.

3 — O prémio será pago aquando da liquidação do vencimento do mês seguinte àquele a que diz respeito.

4 — Nos primeiros dois meses após a admissão, os trabalhadores não têm direito a prémio.

5 — Perdem o direito ao prémio:

a) Os trabalhadores que, durante o mês, tenham uma ou mais faltas injustificadas;

b) Os trabalhadores que, durante o mês, tenham três ou mais faltas justificadas.

6 — Não contam como faltas para atribuição do prémio as seguintes:

a) As previstas no presente acordo de empresa e demais legislação em vigor;

b) As dadas por acidente de trabalho e doenças profissionais.

7.1 — Os trabalhadores que durante o mês tenham:

- a) Uma falta justificada — auferem 100 % do prémio;
b) Duas faltas justificadas — auferem 50 % do prémio.

7.2 — Serão avaliados negativamente, de acordo com as seguintes regras:

a) Se não comparecerem, injustificadamente, com antecedência mínima de quinze minutos no local de trabalho e cinco minutos na sala de jogo, antes do início de cada período de trabalho — 10 % do prémio;

b) Se forem objecto de sanções disciplinares, de acordo com as seguintes penalizações:

Repreensão registada — 50 % do prémio;
Demais sanções disciplinares — 100 % do prémio.

Receita mensal bruta (em euros)	Percentagem do prémio de produtividade
De 274 339 a 311 748	0,25
De 311 749 a 324 218	0,50
De 324 219 a 336 688	0,75
De 336 689 a 349 158	1
De 349 159 a 374 097	1,25
De 374 098 a 399 037	1,50
De 399 038 a 424 977	1,75
De 423 978 a 448 917	2
De 448 918 a 473 857	2,25
Superior a 473 858	2,50

a dividir pelo número de trabalhadores.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 33.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente AE, é criada uma comissão paritária composta por dois representantes do Clube e dois representantes do Sindicato, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência de oito dias, consoante da convocação a ordem de trabalhos.

4 — As reuniões terão lugar no Clube e dentro das horas normais de trabalho.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6 — As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 34.^a

Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente reclassificados pelo Clube, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, no prazo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor.

ANEXO I

Grupo I

Empregados de escritório

Analista de informática. — 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 dos objectivos 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 alterações 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 programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Caixa. — 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.

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 fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal neces-

sário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de sector. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços 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 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 aos serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Director-geral. — É o profissional que, participando na definição política global do Clube, é o responsável, perante a direcção, pela gestão funcional de nível orgânico, promovendo a execução das directrizes superiores.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, e colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Assistente administrativo I e II. — 1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas

e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Monitor desportivo. — Auxilia o técnico desportivo no ensino e preparação dos atletas do Clube, sujeitando-se à planificação e orientação por aquele previamente definida.

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

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, 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 outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista e estagiário. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo 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.

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

Secretário desportivo. — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos imediatos e dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos afectos ao Clube, os registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando apoio em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do Clube.

Secretário técnico. — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores

a quem estiver adstrito, todos os assuntos inerentes aos departamentos do Clube a que estiver adstrito, nomeadamente apoio a técnicos, treinadores e atletas respectivos.

Técnico administrativo. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico desportivo. — Ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do Clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e de disciplina.

Técnico de informática. — É o trabalhador que trata de todas as operações complexas ao nível informático, procede às necessárias correcções e assegura o funcionamento do sistema e executa o trabalho consoante as indicações recebidas.

Técnico de «telemarketing». — Promove, via telefone ou outro meio de comunicação, produtos do Clube junto dos associados e trata da elaboração da ficha de registo. Pode ser encarregado de tarefas administrativas inerentes à promoção telefónica dos produtos.

Tradutor. — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

Grupo II

Telefonistas

Telefonista. — 1 — 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.

2 — As categorias correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Grupo III

Cobreadores

Cobrador. — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções de informações e fiscalização.

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao

serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, e recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza. — Executa o serviço de limpeza das instalações do Clube.

ANEXO II

Serviço de apoio, produção e outros

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do Clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao Clube.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do Clube, sob a orientação de um director ou pessoa por este designada.

Chefe de serviços de instalações e obras. — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do Clube.

Coordenador. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do Clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

Costureiro. — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

Costureiro especializado. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização, e que exigem maior conhecimento técnico.

Electricista de 1.ª e de 2.ª — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas;

ANEXO III

Trabalhadores do bingo

Definição de funções

orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizadores; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários, e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogueiro. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do Clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

Jardineiro. — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do Clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

Operador de máquinas de lavandaria. — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e de preservar roupas e outro vestuário.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do Clube.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

Roupeiro. — É o trabalhador que exclusivamente pega nos sacos dos equipamentos, transportando-os para os locais devidos, encarregando-se da sua distribuição pelos atletas. É ainda responsável pela recolha dos sacos de equipamento depois de utilizado.

Sapateiro. — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do Clube.

Serralheiro da construção civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

Servente. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que executa e apoia as tarefas do sector, sob orientação do coordenador.

Técnico de instalações eléctricas. — É o trabalhador altamente qualificado que, pela sua formação técnica, aptidão e experiência profissional, executa tarefas que requerem elevada especialização no sector profissional. Pode integrar-se em equipas de manutenção coordenadas por si. Dirige e coordena o sector e controla as instalações, respondendo pelo seu funcionamento e manutenção perante as chefias. Coordena profissionais de qualificação inferior.

Trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Adjunto de chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabiliza os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verifica os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores, e responde individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

Caixa volante. — Realiza a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

Caixa fixo. — Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vencedores; recolhe o dinheiro das vendas e paga os prémios aos vencedores.

Chefe de bar. — É o trabalhador que chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, elabora ementas, fornece e faz refeições, atende clientes, anota pedidos e executa-os, define as obrigações de cada trabalhador do seu sector, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento diário do sector, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos e procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

Chefe de sala. — Compete-lhe a direcção e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; é o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e é o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita especial do jogo.

Contínuo. — Encarrega-se de tarefas auxiliares, designadamente mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

Controlador de entradas. — Procede à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

Empregado de bar. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de bar no exercício das suas funções.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias, e ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

Empregado de tabacaria. — Desempenha as funções de venda de tabaco e de outros produtos e serviço de bengaleiro.

Porteiro. — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores na sala, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de

poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá ainda, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de identidade.

Subchefe de bar. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de bar no exercício das suas funções.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 476
I-A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 259
I-B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 143
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	969
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	897
IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico de <i>telemarketing</i>	789
V	Cobrador Recepcionista Telefonista Assistente administrativo II	726
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (recepcionista) Guarda Porteiro/parqueiro	616
VII	Trabalhador de limpeza	502
VIII	Paquete até 17 anos	400

ANEXO V

Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 259
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 125
II	Chefe de equipa	967
	Coordenador Fogoeiro	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
III	Motorista Electricista de 1.ª Fiel de armazém	824
IV	Electricista de 2.ª	751
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	625
VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	570
VII	Servente	505
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	362

ANEXO VI

Tabela salarial

Trabalhadores do bingo

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de sala	1 059
II	Adjunto de chefe de sala	868
III	Chefe de bar Caixa fixo	695
IV	Subchefe de bar	651
V	Caixa volante Porteiro Controlador de entradas Contínuo Empregado de mesa Empregado de bar Cafeteiro Empregado de tabacaria	566

Porto, 13 de Julho de 2009.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Fernando Soares Gomes, mandatário.

Fernanda P. N. Menezes Gomes, mandatária.

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

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cerâmica e Materiais de Construção Norte e Viseu:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.
Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.
Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Pelo STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.
Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

Depositado em 18 de Novembro de 2009, a fl. 61 do livro n.º 11, com o n.º 239/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras.

A AC, Águas de Coimbra, E. M., representada pelo respectivo presidente do Conselho de Administração, Jorge Luís Silva Santos Temido, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, representado pelo seu secretário-geral, Jorge Nobre dos Santos, e vice-secretário-geral, José Joaquim Abraão, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, introduzir alterações ao Acordo de Empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, a pp. 1920 a 1925, com as modificações que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, a pp. 4079 a 4082, e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, a pp. 3641 a 3644, bem como do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, a pp. 45 a 48.

I

Âmbito sectorial

AAC, Águas de Coimbra, E. M., é uma empresa pública municipal, cujo capital social pertence, única e exclusiva-

mente, ao município de Coimbra, que tem como objecto principal a exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e o estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial, nas áreas urbanas.

II

Âmbito geográfico

A AC, Águas de Coimbra, E. M., exerce as actividades relacionadas com o seu objecto social na área geográfica do concelho de Coimbra.

III

Âmbito profissional

A AC, Águas de Coimbra, E. M., tem ao seu serviço 319 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e chefia;
 Técnico superior;
 Técnico;
 Técnico-profissional;
 Administrativo;
 Operário;
 Auxiliar.

IV

Alterações

Os artigos 2.º, n.º 2, 16.º, n.º 1, 22.º, n.º 1, e 23.º, n.º 1, passam a ter a redacção, que a seguir se transcreve, sendo assinalada a negrito.

V

Anexos

O anexo II, relativo à tabela salarial observada pela AC, Águas de Coimbra, E. M., passa a ter a configuração que a seguir se reproduz, em toda a sua extensão e alcance.

Nota justificativa

.....

TÍTULO I

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1 —
 2 —

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1 —
 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 2009.

3 —

TÍTULO II

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

1 —
2 —

Artigo 4.º

Publicitação

1 —
2 —

Artigo 5.º

Avaliação

1 —
2 —

Artigo 6.º

Notificação

1 —

Artigo 7.º

Instrução do processo

1 —
2 —

TÍTULO III

Horário de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Âmbito de aplicação

.....

Artigo 9.º

Definições

1 —
2 —

Artigo 10.º

Modalidades de horário de trabalho

1 —
a)
b)
c)

Artigo 11.º

Duração semanal de trabalho

1 —
2 —

Artigo 12.º

Período de funcionamento

1 —
2 —

CAPÍTULO II

Marcação, assiduidade e pontualidade

Artigo 13.º

Regras de marcação

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
8.1 —
8.2 —
8.3 —

Artigo 14.º

Regras de assiduidade

.....

Artigo 15.º

Regras de pontualidade

1 —
2 —
3 —

Artigo 16.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1 — Será atribuído um suplemento remuneratório de € 12,57 por mês a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

1.1 —
1.2 —
2 —
3 —

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 17.º

Competência do pessoal dirigente

.....

Artigo 18.º**Controlo de assiduidade e pontualidade**

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —

Artigo 19.º**Isenção de horário de trabalho**

- 1 —
 2 —
 3 —

Artigo 20.º**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

- 1 —
 2 —
 3 —
 a)
 b)
 4 —
 a)
 b)
 5 —
 a)
 b)
 6 —
 7 —

TÍTULO IV**Outros direitos e regalias****Artigo 21.º****Prémio de produtividade**

- 1 —
 2 —

Artigo 22.º**Subsídio de refeição**

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 6,41, por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano de 2009.

- 2 —

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 até € 52,38.

- 2 —

Artigo 24.º**Subsídio de transporte**

.....

Artigo 25.º**Mudança de letra**

- 1 —
 a)
 b)
 c)
 2 —
 a)
 b)
 c)
 d)
 e)
 f)

Artigo 26.º**Seguro de doença**

.....

ANEXO I

Grupos de pessoal:

Dirigente e chefia.
 Técnico superior.
 Técnico.
 Técnico-profissional.
 Administrativo.
 Operário.
 Auxiliar.

ANEXO II**Tabela salarial**

Categoria	Mínimo	Máximo
Director geral	10 A + despesas de representação	10 D + despesas de representação.
Director de serviços	8 C + despesas de representação	9 F + despesas de representação.
Chefe de serviços	7 C + despesas de representação	8 E + despesas de representação.

Categoria	Mínimo	Máximo
Chefe de sector.....	2 D + despesas de representação.....	5 A + despesas de representação.
Chefe de operações.....	2 A + despesas de representação.....	4 F + despesas de representação.
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 F.
Auxiliar.....	1 A.....	2 F

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1.....	500	506,61	512,04	555,36	606,76	667,21
2.....	727,67	788,68	849,12	910,14	970,02	1 041,30
3.....	1 091,48	1 152,51	1 212,95	1 273,41	1 333,85	1 394,88
4.....	1 455,31	1 516,34	1 576,22	1 637,23	1 697,69	1 758,70
5.....	1 820,27	1 879,60	1 940,05	2 001,05	2 061,52	2 122,53
6.....	2 204,65	2 243,43	2 303,87	2 364,89	2 425,33	2 485,80
7.....	2 546,24	2 607,25	2 668,83	2 728,74	2 788,61	2 849,61
8.....	2 908,36	2 971,10	3 028,12	3 091,97	3 152,44	3 213,46
9.....	3 273,90	3 334,92	3 394,79	3 455,82	3 516,26	3 577,33
10.....	3 637,73	3 698,17	3 758,63	3 819,65		

Coimbra, 24 de Julho de 2009.

Pela AC, Águas de Coimbra, E. M.:

Jorge Luís Silva Santos Temido, presidente do conselho de administração.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos, secretário-geral.

José Joaquim Abraão, vice-secretário-geral.

Depositado em 16 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o registo n.º 236/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de adesão entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros à decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa àquela associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

Entre a APIGRAF — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média, a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, todos devidamente

representados por representantes com poderes legais para o acto, conforme documentação anexa, é celebrado, nos termos previstos no artigo 504.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), o presente acordo de adesão à decisão arbitral proferida em processo de arbitragem obrigatória relativo à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009.

O presente acordo aplica-se potencialmente a 623 empresas filiadas na Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF) e a um número estimado de 1100 trabalhadores.

O presente acordo aplica-se em todo o território nacional.

Lisboa, 10 de Novembro de 2009.

Pela Direcção Executiva Nacional da Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel (APIGRAF):

Jaime Luciano Marques Baptista da Costa, presidente.
Paulo José Duarte da Cruz, director.

SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Pela FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda das associações sindicais:

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas;

SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 9 de Novembro de 2009. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.

Depositado em 17 de Novembro de 2009, a fl. 60 do livro n.º 11, com o n.º 238/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Funcionários Parlamentares

Eleição em 20 de Outubro de 2009 para o mandato de dois anos.

Direcção

João Nuno de Melo Cardoso do Amaral (presidente).
Ana Paula Simões de Abreu Correia Bernardo (vice-presidente).
Bruno Alexandre Dias Pinheiro.
Bruno Miguel Teixeira de Aquino Silva.
Dalila Xavier Dias Maulide.
Fernando Paulo Bento Ribeiro.
Laura Teimão Lopes Costa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 27 de Outubro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, que por forma abreviada pode ser designada por APIFARMA, é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída em conformidade com a lei.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local.

Artigo 3.º

1 — Constitui objecto da Associação:

a) Representar as empresas nela inscritas, ajudando-as no estudo e resolução dos problemas da produção e da importação de medicamentos e outros produtos farmacêuticos,

e da produção de substâncias activas para uso em medicamentos, defendendo os respectivos interesses e, em geral, prosseguindo todas as actividades e finalidades que, no âmbito dos presentes estatutos, contribuam para o justo progresso das empresas associadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre as empresas associadas, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar as empresas associadas junto da Administração Pública, das outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, e das instituições representativas dos trabalhadores, com vista ao desenvolvimento socioeconómico do sector e do País e para resolução dos problemas comuns.

2 — A Associação só poderá participar no capital de sociedades/associações que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do seu objecto, após aprovação da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

Os associados podem pertencer às seguintes categorias:

- a) Efectivos;
- b) Honorários.

Artigo 5.º

1 — Podem ser sócios efectivos da Associação todas as empresas singulares ou colectivas que, no território nacional, investiguem e desenvolvam, produzam, importem, comercializem e exportem especialidades farmacêuticas, para uso humano ou veterinário e ainda soros, vacinas e dispositivos médicos para diagnóstico *in vitro*, desde que estejam oficialmente autorizadas a fazê-lo.

2 — Poderão igualmente ser admitidas como sócios efectivos as empresas que se dediquem à produção de substâncias activas para uso em especialidades farmacêuticas.

3 — A admissão dos sócios faz-se a requerimento dos interessados, sendo a verificação dos respectivos requisitos, referidos nos números anteriores, da competência da direcção.

4 — Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso, interposto no prazo de 10 dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer sócio.

5 — As empresas sócias serão representadas perante a Associação pela pessoa ou pessoas que indicarem, as quais devem ter nelas a qualidade de sócios, administradores ou gerentes com poderes gerais de administração, a comprovar por documento legal bastante, ou ainda a procuradores que, por via de procuração, possuam poderes bastantes para o efeito.

Artigo 6.º

1 — Poderão ser distinguidos como sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas que mereçam essa distinção por serviços relevantes que tenham prestado à indústria farmacêutica.

2 — Os sócios honorários são designados pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

Artigo 7.º

São direitos dos sócios efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos, salvas as restrições constantes dos n.ºs 4 e 5 do artigo 9.º;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 13.º;
- d) Apresentar as sugestões que julgue convenientes para a realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção.

Artigo 8.º

São deveres dos sócios efectivos:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Observar o preceituado nos estatutos, cumprir as deliberações dos órgãos associativos e os regulamentos internos da Associação;
- d) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos sociais;

f) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de 20 dias, as alterações do respectivo pacto social, dos corpos gerentes, do domicílio, da representação nesta Associação e ainda quaisquer outras que digam respeito à sua situação de sócio;

g) Respeitar as regras deontológicas que, para este sector, venham a ser estabelecidas em regulamento interno.

Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de sócios efectivos:

- a) Os sócios que se exonerarem;
- b) Os sócios que tenham deixado de exercer quaisquer das actividades mencionadas no artigo 4.º;
- c) Os sócios a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão.

2 — Compete à direcção a exclusão dos sócios pelo motivo previsto na alínea b) do número anterior, devendo, porém tal deliberação ser sempre precedida de audição dos sócios por ela abrangidos.

3 — Os sócios que se exonerarem ou que tenham sido expulsos, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 29.º, poderão ser readmitidos pela direcção, desde que assim o requeiram e paguem, previamente, quaisquer débitos à Associação e nomeadamente todas as quotas em atraso.

4 — No caso da alínea a) do n.º 1, a Associação tem direito às quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da exoneração.

Artigo 10.º

1 — Os sócios honorários não estão sujeitos às obrigações pecuniárias, mas desfrutam de todos os direitos dos sócios efectivos, com excepção dos seguintes:

- a) Direito de voto em assembleias gerais;
- b) Ser eleitos para os corpos gerentes da Associação, com excepção da assembleia geral.

2 — Os sócios honorários podem ser nomeados pela direcção para qualquer comissão de representação.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de sócios honorários os que forem destituídos pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou de um número de sócios efectivos que correspondam, pelo menos, a um terço dos votos totais.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho estratégico.

Artigo 13.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho estratégico são eleitos por períodos de dois anos, competindo a sua eleição à assembleia geral.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — Serão considerados como votos nulos os correspondentes a boletins contendo riscos, rasuras, ressalvas ou em geral quaisquer escritos que não sejam os deles constantes originariamente.

4 — A candidatura de um associado à eleição para um cargo social far-se-á com indicação simultânea da pessoa física que o representará no exercício do referido cargo.

5 — Nenhum sócio poderá estar representado em mais do que um dos órgãos electivos.

Artigo 14.º

1 — Todos os cargos de eleição são gratuitos.

2 — Em qualquer dos órgãos da Associação cada um dos membros tem direito a um voto, tendo o presidente ou quem suas vezes fizer voto de desempate.

3 — Em caso de renúncia ou destituição de membros dos órgãos da Associação, manter-se-ão tais órgãos em funcionamento desde que permaneçam em funções a maioria dos membros que os compõem.

4 — Ocorrendo a renúncia do presidente da direcção ou a sua destituição pela assembleia geral, sem a imediata eleição de um substituto, caberá aos restantes membros a cooptação de um novo presidente, escolhido de entre os vice-presidentes daquele órgão, a qual deve ser efectuada no prazo de 15 dias a contar da data da renúncia ou destituição.

5 — A cooptação do presidente da direcção referida no número anterior deverá ser confirmada pela primeira assembleia geral que se reunir após a referida cooptação.

6 — Se o novo presidente da direcção não for cooptado no prazo referido no n.º 4 deste artigo ou se a assembleia geral mencionada no número anterior não confirmar a cooptação que tiver tido lugar nesse prazo, cessam automaticamente as funções de todos os demais membros da direcção, devendo proceder-se à eleição de novos membros nos termos destes estatutos.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo na sua ausência ou impedimento.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à Assembleia, fora do caso

previsto na parte final do número anterior, designar, de entre os sócios presentes, quem deva substituí-lo.

Artigo 16.º

1 — Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção, o conselho fiscal e os membros electivos do conselho estratégico, podendo destituí-los a todo o tempo;

b) Fixar, anualmente, as jóias e quotas a pagar pelos sócios;

c) Discutir e aprovar anualmente o relatório e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;

d) Aprovar os regulamentos internos da Associação;

e) Deliberar sobre alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

f) Em geral, definir as linhas de orientação da Associação, de acordo com os legítimos interesses dos sócios, as responsabilidades sociais do sector e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Aprovar até ao dia 30 de Novembro de cada ano o orçamento ordinário para o ano seguinte;

h) Designar e destituir os sócios honorários.

2 — A quotização dos sócios, fixada nos termos da alínea b) do número anterior, terá por base uma percentagem sobre as vendas totais de cada um deles, respeitantes a produtos abrangidos pelo âmbito desta Associação, fixando-se sempre, no entanto, uma quota mínima a pagar.

3 — No caso previsto na parte final da alínea a) do n.º 1 deste artigo, a assembleia geral que proceder à referida destituição providenciará também no sentido de assegurar a gestão da Associação, designando desde logo uma ou mais comissões *ad hoc* constituídas por sócios, as quais substituirão o ou os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, devendo ainda a mesma assembleia geral fixar o prazo dentro do qual estas eleições deverão realizar-se.

Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente até ao fim de Fevereiro de cada ano para apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, quando for caso disso, até 31 de Dezembro para proceder à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á sempre que a direcção ou o conselho fiscal ou o conselho estratégico o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 20 sócios.

Artigo 18.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente, pelo menos, metade da totalidade dos sócios.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 20.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 21.º

1 — A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência, por delegação noutro sócio, por fax ou por correio electrónico em documento protegido.

2 — No caso de votação por correspondência ou por delegação o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia geral em carta registada, por forma a ser recebida até à véspera da eleição, ou delegará por escrito, com indicação expressa da assembleia, da ordem do dia e do nome do seu delegado.

3 — No caso de votação por fax ou correio electrónico em documento protegido o sócio, através do seu representante inscrito na APIFARMA, enviará o seu voto ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebida até à véspera da eleição, com indicação expressa da assembleia e da ordem do dia.

4 — A votação nas reuniões eleitorais só pode ser feita por presença, salvo no caso de sócio com sede fora da localidade da sede da Associação, em que a mesma pode ser feita por correspondência.

5 — No voto por correspondência referido no número anterior, a lista ou listas serão enviadas em envelope fechado contendo a indicação da assembleia, o qual por sua vez, será acompanhado de carta efectuando a sua remessa e a identificação do sócio votante, tudo em envelope endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, registado e por forma a ser recebido até à véspera da eleição.

SECÇÃO III**Da direcção****Artigo 22.º**

1 — A gerência e a representação da Associação são confiadas a uma direcção, composta por nove membros, sendo um o presidente e três vice-presidentes.

2 — Um dos vice-presidentes, designado pela assembleia geral que eleger a direcção, exercerá as funções de tesoureiro.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação e representá-la, em juízo ou fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, dotando-a de uma estrutura técnico-profissional adequada à realização dos fins associativos e elaborando, quando necessário, regulamentos internos;

c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação, com respeito pelas linhas de orientação definidas pela assembleia geral, nos termos da alínea f) do artigo 12.º

Artigo 24.º

1 — A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez em cada mês, mediante convocação do presidente ou de quem as suas vezes fizer, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — A falta de um membro da direcção, seja qual for o motivo, a três reuniões ordinárias seguidas da direcção ou a cinco reuniões ordinárias durante um ano de calendário, determinará a automática cessação das suas funções, sendo imediatamente substituído.

5 — A direcção poderá delegar os poderes de gestão corrente e de direcção dos serviços da Associação num coordenador dos seus serviços internos, o qual assumirá a designação de director executivo.

Artigo 25.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente, de um vice-presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

SECÇÃO IV**Do conselho fiscal****Artigo 26.º**

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2 — O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda, as contas da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares.

O parecer sobre o relatório e contas anuais deverá ser dado no prazo máximo de 15 dias, contados a partir da data em que tais documentos lhe foram apresentados pela direcção.

Artigo 28.º

1 — O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário, mas não menos de uma vez cada trimestre, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes.

Artigo 29.º

O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, ou a solicitação desta, não podendo, porém, tomar parte nas respectivas deliberações.

SECÇÃO V

Do conselho estratégico

Artigo 30.º

1 — Ao conselho estratégico, que será formado por directores-gerais, ou equivalente, cabe dar parecer sobre as linhas gerais de actuação da direcção, bem como dar apoio consultivo a este órgão, com respeito pelas deliberações que sobre a matéria tenham sido tomadas pela assembleia geral.

2 — O conselho estratégico tem a seguinte composição:

a) Membros por inerência:

Os membros da direcção, no exercício de funções;

Os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;

b) Membros electivos — entre 10 e 16 pessoas que tenham ligação a sócios da Associação, quer por fazerem parte dos seus corpos sociais, quer por aos mesmos estarem vinculadas por relação laboral, eleitas pela assembleia geral por períodos de dois anos.

3 — O conselho estratégico será presidido pelo seu membro que for simultaneamente presidente da direcção, o qual, na sua falta ou impedimento, será substituído por um dos vice-presidentes da direcção, determinado pela ordem com que constarem da lista da respectiva eleição.

4 — Não poderão fazer parte do conselho estratégico mais de dois membros com vinculação laboral ou de outra natureza ao mesmo sócio da Associação.

5 — Em caso de falecimento, renúncia, destituição pela assembleia geral, impossibilidade definitiva de exercício de funções ou perda do vínculo a um sócio da Associação, por parte de um membro eleito do conselho estratégico,

será o mesmo substituído por quem a assembleia geral eleger para o efeito.

6 — A falta de um membro do conselho estratégico, seja qual for o motivo, a duas reuniões ordinárias durante o ano de calendário, determinará a automática cessação das suas funções, sendo imediatamente substituído.

Artigo 31.º

Compete ao conselho estratégico:

a) Dar parecer sobre o plano de acção anual e o orçamento, que lhes deverão ser apresentados pela direcção, antes do início de cada ano;

b) Dar parecer sobre quaisquer matérias de política e estratégia da Associação, quando solicitado pela direcção.

Artigo 32.º

1 — O conselho estratégico reunirá obrigatoriamente três vezes por ano.

2 — Para além das reuniões obrigatórias, o conselho estratégico reunirá sempre que convocado pelo presidente ou por, pelo menos, 10 dos seus membros.

3 — O conselho estratégico só se considera reunido quando estejam presentes mais de metade dos seus membros em exercício.

4 — As deliberações do conselho estratégico serão tomadas por maioria simples dos votos expressos, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VI

Das comissões especializadas

Artigo 33.º

1 — A direcção poderá nomear comissões especializadas com vista ao estudo de assuntos determinados e com o objectivo de preparar a tomada de deliberações por aquele órgão.

2 — As comissões especializadas funcionarão nos termos e condições estabelecidas pela direcção.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 34.º

1 — Constitui infracção disciplinar, punível nos termos deste artigo e do seguinte, o não cumprimento, por parte dos sócios, dos seus deveres para com a Associação decorrentes da lei ou destes estatutos.

2 — Nenhuma pena disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias e sem que esta e as provas produzidas sejam apreciadas.

3 — A notificação referida no número anterior deverá ser sempre feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 35.º

1 — As penas disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Mera advertência;

b) Censura;

- c) Multa até ao montante de quotização de cinco anos;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Expulsão.

2 — Na escolha da pena a aplicar deverão ser tomadas em consideração a gravidade e o número das infracções cometidas e, bem assim, os antecedentes disciplinares do sócio.

3 — A pena de expulsão apenas será aplicada em caso de grave violação pelo sócio dos seus deveres fundamentais, como tal se considerando, nomeadamente:

a) O não pagamento de quotas correspondentes a mais de seis meses, decorrido o prazo que para o efeito lhe for fixado e comunicado por carta registada;

b) A recusa injustificada de exercício dos cargos associativos para que for eleito ou designado;

c) A prática de actos que impeçam ou dificultem a execução das deliberações dos órgãos associativos ou sejam contraditórios com os objectivos por elas prosseguidos;

d) A prática, em geral, de quaisquer actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio ou o prestígio dos produtores e importadores de produtos farmacêuticos em geral.

4 — Compete à direcção a organização dos processos disciplinares e a aplicação das penas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1, e ainda a aplicação da pena de expulsão, quando a mesma se funde no motivo previsto na alínea a) do número anterior.

5 — A pena de expulsão nos casos não previstos no número anterior será aplicada pela assembleia geral, sob proposta da direcção, por maioria de três quartos do número de associados presentes.

6 — Das penas disciplinares aplicadas pela direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual será interposto

no prazo de oito dias a contar da notificação ao associado da pena aplicada.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 36.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

Constituem receita da Associação:

a) O produto das jóias e quotas dos sócios, bem como o das multas aplicadas por infracções disciplinares;

b) Os rendimentos dos bens próprios da Associação;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 38.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, que envolva o voto favorável de pelo menos três quartos do número total dos seus associados.

2 — À assembleia geral que delibere a dissolução caberá designar uma comissão liquidatária, a forma e o prazo de liquidação do património da Associação.

3 — Os bens remanescentes do património da Associação serão destinados, preferencialmente, a uma instituição da área da saúde, com sede em Portugal, e que realize investigação científica em áreas compreendidas no âmbito da Associação, a designar pela assembleia geral que delibere a dissolução.

Registados em 16 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 2 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica

Em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Outubro de 2009, foi aprovada por unanimidade a alteração na composição da direcção da APIFARMA, eleita em 19 de Fevereiro de 2009, para o mandato de dois anos.

Manuel António da Silva Ferreira Gonçalves, representante da GlaxoSmithKline — Produtos Farmacêuticos, L.^{da}, com o cargo de vice-presidente, é substituído por José Carlos Peres de Almeida Bastos, representante da Merck Sharp & Dohme, L.^{da}, que passa a ocupar o cargo de vice-presidente.

Elvira Garcia Hermano, representante de Lilly Portugal, Produtos Farmacêuticos, L.^{da}, passa a integrar a direcção.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que no dia 20 de Janeiro de 2010 realizar-se-á no Centro Hospitalar Psiquiátrico de Coimbra, Apartado 1, 3031-801 Ceira, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181.º e seguintes do anexo II e no artigo 226.º, todos da supracitada lei.»

Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º do regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º do mesmo regulamento, e recebida nesta

Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nos Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro [leia-se, alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro], que no dia 14 de Janeiro de 2010 realizar-se-á nos Hospitais da Universidade de Coimbra, sito na Praceta de Mota Pinto, 3000-075 Coimbra, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181.º e seguintes do anexo II e no artigo 226.º (leia-se, no artigo 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), todos da supracitada lei.»

Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º do Regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º do mesmo Regulamento e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos represen-

tantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro [leia-se alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro], que no dia 19 de Janeiro de 2010 realizar-se-á no Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E., Rua do Dr. Cândido de Pinho, 4520-211 Santa Maria da Feira, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181.º e seguintes do anexo II e no artigo 226.º [leia-se no artigo 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro] todos da supracitada lei».

Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º do Regulamento anexo à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho do Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro [leia-se alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro], que no dia 22 de Janeiro de 2010 realizar-se-á no Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., Quinta dos Vales, Apartado 7005, 3041-901 Coimbra, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181.º e seguintes do anexo II e no artigo 226.º (leia-se no artigo 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro) todos da supracitada lei».

Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.:

«Serve a presente para comunicar, com a antecedência exigida pelo n.º 3 do artigo 182.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro [leia-se alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro], que, no dia 15 de Janeiro de 2010, realizar-se-á no Hospital Infante D. Pedro, Avenida da Universidade, 3814-501 Aveiro, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 181.º e seguintes do anexo II e no artigo 226.º (leia-se, no artigo 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), todos da supracitada lei.»

FOPIL — Fábrica Ovarense de Plásticos Industriais, L.^{da}

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores de Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 4 de Novembro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa FOPIL — Fábrica Ovarense de Plásticos Industriais, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores de Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte informa VV. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa FOPIL — Fábrica Ovarense de Plásticos Industriais, L.^{da}, sita na Rua do Monsenhor Miguel de Oliveira, Ovar, no dia 8 de Fevereiro de 2010.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SIMLIS — Saneamento Integrado dos Municípios do Lis, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na SIMLIS — Saneamento Integrado dos Municípios do Lis, S. A., realizada

em 20 de Outubro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2009:

Presidente — Lúcia Pereira.
Vogal efectivo — Nuno Mota.

Vogais suplentes:

Paula Rodrigues.

Fernando Sobreira.

Registados em 16 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 87, a fl. 38 do livro n.º 1.

M. B. O. BINDER & C. — Máquinas Gráficas, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa M. B. O. & C. — Máquinas Gráficas, L.^{da}, realizada em 16 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009:

Efectivos:

Francisco Silva Ramos — bilhete de identidade n.º 3843527.

Óscar Gouveia Ribeiro — bilhete de identidade n.º 11494724.

Paulo Alexandre Silva Magalhães — cartão de cidadão n.º 11496596.

Registados em 16 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 88, a fl. 38 do livro n.º 1.

REN Atlântico, Terminal de GNL, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa REN Atlântico, Terminal de GNL, S. A., realizada entre os dias 26 e 28 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009:

Efectivo — André Manuel Sobral Louzeiro, n.º 420019.

Suplente — Fábio José Sobral, n.º 420026.

Registados em 17 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 90, a fl. 38 do livro n.º 1.

Indústrias Lever Portuguesa, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Indústrias Lever Portuguesa, S. A., realizada em 28 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009:

Efectivos:

João Miguel Ferraz Modesto, com o bilhete de identidade n.º 10134727, emitido em 31 de Março de 2008 pelo arquivo de Lisboa.

Nuno Miguel Pereira da Silva, com o bilhete de identidade n.º 10999585, emitido em 18 de Julho de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Miguel António Pereira Marques, com o bilhete de identidade n.º 11083325, emitido em 28 de Março de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Sérgio António da Cruz Gonçalves, com o bilhete de identidade n.º 9821767, emitido em 31 de Outubro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 16 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 89, a fl. 38 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Torres Vedras

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Torres Vedras, realizada em 22 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009:

Efectivos:

Fernanda Maria Rodrigues Vieira Mansilha, com o bilhete de identidade n.º 7529528, emitido em 24 de Novembro de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Maria Manuela Miranda Paulo Jorge, com o bilhete de identidade n.º 6134231, emitido em 14 de Abril de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Amílcar José Santos Bernardes, com o cartão de cidadão n.º 05418062.

Luís Miguel Marques Canas, com o bilhete de identidade n.º 9821269, emitido em 13 de Abril de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Ángela Margarida Vitória Santos, com o cartão de cidadão n.º 12398134.

Suplentes:

Maria Conceição Custódio Santos Reis, com o bilhete de identidade n.º 6112465, emitido em 23 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

Henrique Manuel Costa Reis, com o bilhete de identidade n.º 7344611, emitido em 28 de Abril de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Manuel Francisco C. Aires, com o bilhete de identidade n.º 10285909, emitido em 31 de Janeiro de 2008 pelo arquivo de Lisboa.

Carla Sofia Conceição Vaz da Costa, com o bilhete de identidade n.º 10327929, emitido em 28 de Abril de 2008 pelo arquivo de Lisboa.

Maria Eduarda Antunes Santos, com o bilhete de identidade n.º 8181094, emitido em 12 de Setembro de 2005 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 17 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 91, a fl. 38 do livro n.º 1.