

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^A SÉRIE

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

Preço incluído
€ 19,83

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 30	P. 2167-2434	15-AGOSTO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2171
Organizações do trabalho	2357
Informação sobre trabalho e emprego	2381

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos)	2171
— Aviso para PE das alterações dos CCT (pessoal fabril e apoio e manutenção) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	2171
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro	2172
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2172
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	2172
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro	2173
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)	2173

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2174
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2178

— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos/norte) — Alteração salarial e outras	2184
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril e apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	2185
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril e de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras ...	2186
— CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial	2187
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2188
— CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	2189
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros	2190
— ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras	2227
— AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. dos Bancários do Centro e outros	2230
— AE entre o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	2268
— AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações	2290
— AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras	2312
— AE entre a TAP Portugal, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Alteração	2319
— AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2324
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras	2326
— AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector das Pescas — Alteração salarial e outras	2337
— AE entre a Rádio Renascença, L. ^{da} , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras	2351
— AE entre a Rádio Renascença, L. ^{da} , e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Social — Alteração salarial e outras	2353
— AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras	2355
— Acordo de adesão entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário ao CCT entre a mesma associação patronal e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros	2356

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Independente de Professores e Educadores (SIPE)	2357
— União dos Sind. de Vila Real — USVR — Alteração	2367

II — Corpos gerentes:

— União dos Sind. de Vila Real (USVR)	2375
— Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar — ANIQA	2376
— Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem	2377

Associações patronais:

I — Estatutos:

- Assoc. de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — AGAP — Alteração 2379

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Comissão de Trabalhadores da Sociedade Comercial C. Santos, L.^{da} 2380
- Comissão de Trabalhadores da ACI — Assistência e Conservação Industrial, S. A. 2380

Informação sobre trabalho e emprego:

Perfis profissionais:

- Perfis profissionais 2381
- Perfil profissional de empregado(a) de bar/*barman* (*barmaid*) 2383
- Perfil profissional de empregado(a) de mesa 2387
- Perfil profissional de cozinheiro(a) 2391
- Perfil profissional de pasteleiro(a)-padeiro (a) 2395
- Perfil profissional de director(a) de restauração 2401
- Perfil profissional de chefe de bar (M/F) 2407
- Perfil profissional de chefe de mesa (M/F) 2411
- Perfil profissional de chefe de cozinha (M/F) 2415
- Perfil profissional de chefe de pastelaria-padaria (M/F) 2419
- Perfil profissional de escanção (M/F) 2425
- Perfil profissional de assistente técnico(a) de restauração 2429

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção

não representados pelas associações sindicais signatárias;

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas de moagens sediadas nos distritos de Aveiro e Porto, bem como, nos termos previstos na convenção, às empresas de alimentos compostos para animais sediadas no território do continente.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Março de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT (pessoal fabril e apoio e manutenção) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de

Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT celebrado entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as alterações da convenção extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) A portaria não será aplicável às relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao comércio a retalho de tecidos para vestuário, malhas exteriores, confecção e vestuário desportivo, malhas interiores, *lingerie*, retrosaria e fios de tricô, tecidos para decoração e têxteis para o lar e fios têxteis, e respectivos trabalhadores, abrangidas pelas portarias de extensão dos contratos colectivos de trabalho para o comércio distrital.

A tabela salarial da convenção produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei

n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Braga:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

A tabela salarial da convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Castelo Branco:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes;

- c) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

A tabela salarial da convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das convenções colectivas de trabalho em epígrafe publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro, e 26, de 15 de Julho, ambos de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações não incluindo a actividade de abastecedoras de aeronaves e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria produzem efeitos desde 1 de Julho de 2003.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Évora e de Portalegre e no concelho de Grândola.

Cláusula 2.^a

Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

.....

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 32.^a

Deslocações

.....

a)

b)

c)

Cláusula 33.^a

Garantias dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —

a) De transporte, se não for fornecido, até ao máximo de € 0,256/km;

b) De alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — € 1,33;

Almoço ou jantar — € 4,61;

Ceia — € 1,33;

c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;

Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

- 1 —
- a)
b)
c)
d)
e)
- 2 —
- 3 —

Cláusula 35.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

.....

Cláusula 36.^a

Meio de transporte dos deslocados

- 1 —
- a)
b)
- 2 —

Cláusula 37.^a

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 38.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 39.^a

Conceitos de retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 40.^a

Local, forma e data de pagamento

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 41.^a

Remuneração e abonos de família

- 1 —
- 2 —

Cláusula 42.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

.....

Cláusula 43.^a

Deduções no montante das remunerações mínimas

- 1 —
- a)
b)
- 2 —
- a)
b)
c)
d)
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 44.^a

Retribuição por hora

- 1 —
- 2 —

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- a)
b)
- 2 —
- a)
b)
c)
d)

3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono para falhas de € 21,53/mês.

2 —
-----	-------

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de € 17,43/mês.

2 —
-----	-------

Cláusula 49.^a

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de € 29,73/mês.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 50.^a

Condições especiais

1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

.....

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 98.^a

.....

CAPÍTULO XIII

Qualificação de funções

.....

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 113.^a

Reclassificação profissional

1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 115.^a

Disposições transitórias

1 —

2 —

Cláusula 116.^a

Salvaguarda de direitos salariais

É garantido a todos os trabalhadores, associados no Sindicato outorgante:

- a) Cujo salário real em 31 de Dezembro de 2002 era superior ao correspondente ao escalão da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 2% a partir de 1 de Janeiro de 2003, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2002;
- b) Haverá de igual modo um aumento mínimo nas cláusulas de expressão pecuniária, mas neste caso será de 2,5% a partir de 1 de Janeiro de 2003, o qual incidirá sobre os valores reais praticados em 31 de Dezembro de 2002.

ANEXO I

Condições especiais — Carreiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

.....

ANEXO III

Tabela salarial

Quadro de pessoal efectivo

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
1	Engenheiro técnico agrário de grau IV Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau III	921,06
2	Engenheiro técnico agrário de grau III Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau II	763,98
3	Agente técnico agrícola de grau IV Engenheiro técnico agrário de grau II Licenciado (Engenharia/Medicina Veterinária) de grau I	711,96
4	Agente técnico agrícola de grau III Engenheiro técnico agrário de grau I	599,76
5	Agente técnico agrícola de grau II	543,66
6	Primeiro-escriturário	499,80

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
7	Agente técnico agrícola de grau I Encarregado de exploração/feitor Técnico de contabilidade agrícola Segundo-escriturário	453,90
8	Oficial electricista Oficial metalúrgico de 1. ^a Operador de máquinas industriais (agricultura)	446,76
9	Telefonista Terceiro-escriturário Caixeiro	425,34
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinária Caldeireiro ou mestre caldeireiro Carvoeiro Encarregado de sector Enxertador Mestre lagareiro Motorista de pesados Motosserrista Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia ou empilhador ... Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista Tractorista	420,24
11	Caixa de balcão Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Pré-oficial electricista	413,10
12	Apanhador de pinhas Carpinteiro Engarrafador Estagiário de 2.º ano (escriturário) Fiel de armazém Motorista de ligeiros	408
13	Apontador Alimentador de debulhadora Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Espalhador de química Gadanhador Guardas de portas de água Guarda de propriedade ou guarda florestal auxiliar (a) Limpador de árvores ou esgalhador Ordenhador e tratador de gado leiteiro Prático apícola Prático aquícola Prático limacidícola Tirador de cortiça falca Trabalhador de adega Trabalhador de descasque/madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de escolha e secagem de tabaco Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador de gado, guardador sem polvilhal ou campino	372,30

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
14	Caseiro Capataz agrícola Esmetador ou ajuntador Oficial de construção civil de 2. ^a Estagiário do 1.º ano (escriturário)	366,18
15	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de tratador ou ordenhador de gado leiteiro Calibrador de ovos Carregador e descarregador de sacos Carreiro ou almocreve Ferramenteiro Guardador de gado com polvilhal Hortelão, trabalhador hortícola/trabalhador horto-frutícola Jardineiro Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador de salinas Trabalhador agrícola	363,12
16	Trabalhador auxiliar	357

(a) Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda florestal da respectiva carreira da função pública (2003), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 303/2003, de 14 de Abril.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Valores em euros)					
Níveis de enquadramento	Salário por dia (a)	Proporcional de férias por hora	Proporcional de subsídio de férias por hora	Proporcional de subsídio de Natal por hora	Salário a receber por dia com proporcionais
10	25,50	2,91	2,91	2,91	34,23
12	24,48	2,81	2,81	2,81	32,91
13	23,46	2,71	2,71	2,71	21,59
15	22,44	2,58	2,56	2,56	30,12
16	21,42	2,45	2,45	2,45	28,77

Lisboa, 18 de Junho de 2003.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

Francisco Sampaio Soares.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

Francisco Sampaio Soares.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

Francisco Sampaio Soares.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio.

Entrado em 31 de Julho de 2003.

Depositado em 4 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 238/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas que exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2 — A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

.....

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

.....

SECÇÃO III

Transferências

.....

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito da retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 32.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 16,20.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes no anexo II.

Cláusula 34.^a

Cálculo da retribuição

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

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

Cláusula 35.^a

Salário igual para trabalho igual

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

Cláusula 36.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes no anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 16,20 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço

da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

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

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

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

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

- a) 50 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal — 13.º mês

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

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

a):

Pequeno-almoço — € 2,60;
Diária completa — € 33,30;
Almoço ou jantar — € 10,70;
Dormida com pequeno-almoço — € 19,50;
Ceia € 5,70; ou

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

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

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

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

Cláusula 41.^a-A

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exercam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 20,50 mensais.

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

Cláusula 42.^a

Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 44.^a

Folha de pagamento

-
a)
b)
c)

Cláusula 45.^a

Documento de pagamento

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

.....

SECÇÃO II

Férias

.....

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e paternidade

.....

SECÇÃO II

Trabalho de menores

.....

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

.....

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

.....

CAPÍTULO IX

Previdência e regalias sociais

Cláusula 83.^a

Princípio geral

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

Cláusula 84.^a

Refeitórios

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

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 3,50 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

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

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

.....

CAPÍTULO XI

Formação profissional

.....

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

.....

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 97.^a

Reclassificação profissional

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

Cláusula 98.^a

Multas

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

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

Cláusula 99.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Agosto de 2003.

Cláusula 100.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 101.^a

Comissão técnica paritária

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

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

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

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

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

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

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

a) Encarregados

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

b) Fogueiros

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

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

c) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém

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

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

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

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracistas).

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

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

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

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

d) Trabalhadores electricistas

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

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

e) Motoristas

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

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

f) Trabalhadores da construção civil

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

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

g) Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

h) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

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

i) Trabalhadores em carnes

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

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

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

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

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

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

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

j) Trabalhadores de vigilância e limpeza

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

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

l) Telefonistas

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

ANEXO II

Tabela salarial

Enquadramento e remunerações mínimas mensais

(Valor em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado de matadouro	545
II	Caixeiro, encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspector de vendas	485,50
III	Motorista de pesados	470
IV	Aproveitador de subprodutos Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caixeiro de 1. ^a Fogueiro Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista Pendurador Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a	435
V	Ajudante de motorista-distribuidor Apontador Caixeiro de 2. ^a Expedidor Mecânico de automóveis de 2. ^a Pedreiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	397,50
VI	Arrumador-carregador/câmaras frigoríficas Manipulador Telefonista de 2. ^a	385,50
VII	Caixeiro de 3. ^a Empregado de refeitório Guarda Mecânico de automóveis de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o período Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Servente de pedreiro	374,50

(Valor em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
VIII	Ajudante de fogueiro	362,50
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Pró-oficial electricista do 1.º período	
IX	Trabalhador da apanha (matadouro e aviário)	358
	Auxiliar	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
	Praticante (matadouro)	
	Servente de limpeza	

Lisboa, 8 de Maio de 2003.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 16 de Julho de 2003.

Depositado em 4 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 237/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos/norte) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 —

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos de trabalho, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1978, e 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986 e 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 22 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, 21, de 8 de Junho de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 20, de 29 de Maio de 2001, e 29, de 8 de Agosto de 2002.

Cláusula 2.ª

1 —

2 — A presente tabela e o subsídio de alimentação produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 18.ª-A

Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 2, por dada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 50.ª

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 16 mensais.

2 —

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director de serviços	592,50
	Chefe de escritório	
	Chefe de serviços	
2	Inspector administrativo	571,50
	Chefe departamento/divisão	
	Contabilista/técnico de contas	
	Analista de sistemas	
3	Chefe de secção	486
	Programador	
	Tesoureiro	
	Guarda-livros	
4	Secretário de direcção	458,50
	Correspondente de línguas estrangeiras	
	Programador mecanográfico	
	Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras ...	
5	Caixa	435
	Primeiro-escriturário	
	Operador mecanográfico	
6	Cobrador	391
	Segundo-escriturário	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador	
	Operador de telex	
7	Terceiro-escriturário	366
	Telefonista	
	Contínuo	
	Porteiro (de escritório)	
	Guarda	
8	Dactilógrafo do 2.º ano	363,50
	Estagiário do 2.º ano	
9	Dactilógrafo do 1.º ano	(*) 287
	Estagiário do 1.º ano	
	Servente de limpeza	
10	Paquete até 17 anos	(*) 269

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

Porto, 1 de Julho de 2003.

Pela Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Lisboa, 14 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Julho de 2003.

Depositado em 7 de Agosto de 2003, a fl. 36 do livro n.º 10, com o registo n.º 249/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril e apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2003.

Cláusula 8.ª

Promoções

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.ª a operadores de máquinas de 1.ª ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.ª obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 14.ª

Refeitório e subsídio de alimentação

5 — O montante do subsídio de alimentação referido nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no n.º 2 da cláusula 12.ª e no n.º 2 da cláusula 23.ª será de € 5,25.

ANEXO I

Definição de funções

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª; responsabilidade na operação corrente da máquina de empacotamento; responsabilidade na mudança de bobines; realização de operações de afinação correntes das máquinas de empacotamento.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	816
II	Chefe de equipa/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	744
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª	615

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	557
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2. ^a Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	498
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	476
VI	Operador de 2. ^a Servente de limpeza	447

Lisboa, 17 de Julho de 2003.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Julho de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 35 do livro n.º 10, com o registo n.º 245/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril e de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

A presente alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2002, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

.....

8 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2003.

Cláusula 8.^a

Promoções

.....

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.^a a operadores de máquinas de 1.^a ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 14.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

.....

5 — O montante do subsídio de alimentação referido nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula e no n.º 2 da cláusula 23.^a será de € 5,25.

ANEXO I

Definição de funções

Nível IV

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.^a; responsabilidade na operação corrente da máquina de empacotamento; responsabilidade na mudança de bobines; realização de operações de afinações correntes de máquinas de empacotamento.

ANEXO II

Tabela salarial

(Valor em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínimas mensais
I	Encarregado geral	816
II	Chefe de equipa/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	744
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1. ^a Operador de máquinas de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a	615
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	557
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2. ^a Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a	498
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	476
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	447

Lisboa, 18 de Julho de 2003.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 35 do livro n.º 10, com o registo n.º 246/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro — Alteração salarial.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 3.^a

Vigência

2 — A duração deste CCT conta-se para todos os efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

ANEXO II

Remuneração certa mínima

(Valor em euros)		
Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Encarregado geral	550
2	Encarregado de secção Fiel de armazém Provador de café	476
3	Torrefactor Operador de centri-therm Operador de moinhos Operador de lote Operador de extracção de café e produtos solúveis Operador de secagem de café e produtos solúveis Operador de linha de embalagem Operador de máquina de limpeza de café	461
4	Auxiliar de torrefactor Auxiliar de extracção Auxiliar de secagem Auxiliar de linha de embalagem Auxiliar de laboração	430
5	Empacotador ou embalador Servente de limpeza	375

Lisboa, 4 de Abril de 2003.

Pela AICC — Associação Industrial e Comercial do Café:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

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

Lisboa, 2 de Junho de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 11 de Julho de 2003.

Depositado em 31 de Julho de 2003, a fl. 33 do livro n.º 10, com o registo n.º 230/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Revisão

No CCT — Restauração e Bebidas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 2001, e 29, de 8 de Agosto de 2002, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão do CCT

Mantém a redacção em vigor, excepto a parte final do n.º 2, no qual, se substitui «2002» por «2003».

Cláusula 13.^a

Promoções

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O distribuidor é promovido ao nível VI logo que complete três anos de antiguidade.

3 — A contagem do período dos cinco anos para a promoção automática prevista no n.º 1 contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2001 e a contagem dos três anos, prevista no n.º 2, a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

(Mantém a redacção em vigor, acrescentando-se um n.º 8, com a seguinte redacção: «8 — O trabalho nocturno,

referido no n.º 1, conta-se a partir das 22 horas logo que seja alterado o actual normativo do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, com um acréscimo de 25% das 22 às 24 horas.»)

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

(Mantém a redacção, excepto a parte final do n.º 1, no qual se substitui «€ 29» por «€ 30».)

Cláusula 81.^a

Prémio de conhecimento de línguas

(Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, no qual o valor de «€ 35» é substituído por «€ 36».)

Cláusula 87.^a

Cômputo do valor das refeições

1 — *(Mantém a redacção em vigor, excepto o seguinte:)*

a) Refeições completas por mês — € 43,50;

b) Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 0,80;

Ceia simples — € 1,60;

Almoço, jantar e ceia completa — € 3,10.

2 — *(Mantém a redacção em vigor, substituindo o valor de «€ 80» por «€ 85».)*

3 —

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos «extras»

1 — *(Mantém a redacção em vigor, excepto os valores que passam para os seguintes:)*

Chefe de mesa — € 41,50;

Chefe de barman — € 41,50;

Chefe de pasteleiro — € 41,50;

Chefe de cozinheiro — € 41,50;

Primeiro-cozinheiro — € 37,50;

Primeiro-pasteleiro — € 37,50;

Outras profissões — € 33.

ANEXO I

Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003

(Em euros)

Nível	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XII	797	779	671
XI	746	729,50	628,50
X	638	611	560
IX	577	557	482,50
VIII	522	510	442
VII	480	476	402
VI	440	435	390
V	388,50	382,50	377
IV	385	380	375
III	375	370	365
II	330	323	321
I	314,50	311,50	309

ANEXO II

(Mantém a redacção em vigor com as seguintes alterações:)

Nível XII:

Director de restauração e bebidas.

Nível XI:

(Elimina-se o director de restauração e bebidas.)

Nível VII:

Empregado de mesa/balcão self-service de 1.^a;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática.

Nível VI:

Empregado de mesa/balcão self-service de 2.^a;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.^a;
(Elimina-se a categoria de empregado de mesa/balcão self-service mais dois anos.)

Nível V:

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 2.^a;
(Elimina-se a categoria de empregado de mesa/balcão self-service até dois anos.)

ANEXO IV

Definição técnica das categorias

(Mantém-se a redacção em vigor, excepto para as seguintes novas categorias profissionais:)

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática. — Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes.

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.^a/2.^a — Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

Artigo 2.º

Manutenção

(Mantêm-se em vigor todas as demais cláusulas e matérias que não sejam expressamente derogadas pelo presente IRCT.)

Lisboa, 14 de Março de 2003.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Julho de 2003.

Depositado em 1 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 235/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para a cláusula 2.^a, n.º 3, cláusula 16.^a, n.º 7, alíneas a) e b), cláusula 37.^a, n.º 1, alíneas a), b), c) e d), cláusula 67.^a, n.º 1, cláusula 69.^a, n.º 1, cláusula 70.^a, n.º 1, e anexo II, tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1990, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, e 30, de 15 de Agosto de 2002.

Cláusula 2.^a

Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 2003 e até 31 de Dezembro de 2003, data a partir da qual se iniciarão os efeitos retroactivos das que vierem então a ser acordadas.

Cláusula 16.^a

Deslocações

7 —

a) Continente e ilhas — € 14,70;

b) Países estrangeiros — € 32.

Cláusula 37.^a

Refeições em trabalho suplementar

1 —

a) Pequeno-almoço — € 2,65;

b) Almoço — € 10,70;

c) Jantar — € 10,70;

d) Ceia — € 6,60.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria e empresa, a diuturnidades de € 23,50, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal de € 29.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de € 5,20.

ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categoria	Remuneração (euros)
A	Chefe de serviços	840
B	Chefe de secção Programador de informática	725
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Operador de informática Secretário(a)-correspondente Promotor de vendas de 1. ^a classe	660
D	Segundo-oficial Promotor de vendas de 2. ^a classe	625
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Motorista	565
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém	520
G	Operador de máquinas Servente Embalador	487
H	Praticante	420
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza (a)	410
J	Praticante estagiário	356,60
L1	Praticante estagiário de armazém do 1. ^o semestre	356,60

Classe	Categoria	Remuneração (euros)
L2	Praticante estagiário de armazém do 2. ^o semestre	370
M	Paquete	356,60

(a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza, em regime de horário reduzido, não será inferior a € 3,65/hora e a quinze horas mensais.

Lisboa, 20 de Maio de 2003.

Pela APAT — Associação dos Transitários de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Julho de 2003.

Depositado em 1 de Agosto de 2003, a fl. 33 do livro n.º 10, com o registo n.º 234/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas signatárias que se dedicam à actividade de fibrocimento em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Maio de 2003 a 30 de Abril de 2004.

2 — O presente acordo é válido pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor enquanto não for substituído por novo acordo.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão do contrato

1 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

2 — A denúncia do contrato só pode ser feita pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores ou por qualquer das empresas signatárias.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção. Não havendo resposta à proposta, as negociações iniciar-se-ão no 31.º dia ou no dia útil seguinte, com base no texto proposto, e nos termos do protocolo de negociações que na altura for ajustado.

4 — Em caso de existência de contraproposta, as negociações iniciar-se-ão 15 dias após a sua recepção.

5 — O prazo para as negociações é de 30 dias de calendário e poderá ser prorrogado por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Definição de categorias profissionais

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo IV.

Cláusula 5.^a

Atribuições de categorias

1 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas nos grupos a que corresponderem através da comissão paritária prevista nesta convenção.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento das entidades abrangidas ou de qualquer trabalhador interessado, através do seu sindicato.

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1 — É de 16 anos a idade mínima de admissão.

2 — Os postos de trabalho vagos na empresa serão prioritariamente preenchidos por trabalhadores dessas empresas desde que possuam para o efeito as competentes habilitações técnicas e literárias, com preferência, em igualdade de competência, pelos candidatos de maior antiguidade na empresa.

3 — Quando se verificarem admissões, as empresas obrigam-se a consultar prioritariamente a lista de trabalhadores desempregados inscritos nos serviços de colocação dos sindicatos e do Serviço Nacional de Emprego.

4 — No caso de serem admitidos trabalhadores inscritos nos serviços de colocação dos sindicatos, as empresas obrigam-se, em igualdade de circunstâncias, a colocar prioritariamente os chefes de família que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

5 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante um período de 60 dias, com excepção do seguinte:

- a) 120 dias para as categorias profissionais ou profissões com funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de confiança;
- b) 240 dias para as categorias profissionais ou profissões com funções de direcção e quadros superiores.

6 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desde que prove a inépcia do trabalhador para o desempenho daquelas funções ou em casos de falta grave punível com despedimento.

7 — Findo o período referido no n.º 5, o trabalhador considera-se efectivo desde a data de admissão.

8 — As idades mínimas e habilitações referidas neste contrato não serão exigíveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor já exerçam profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

Cláusula 7.^a

Exames médicos

1 — Antes da admissão de trabalhadores as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão com informação pormenorizada do seu estado de saúde, salvo impedimento de ordem deontológica.

Cláusula 8.^a

Contrato de trabalho

1 — No momento de admissão do trabalhador, as empresas celebrarão com este, e por escrito, um contrato de trabalho do qual conste designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

2 — As empresas comprometem-se a enviar ao sindicato respectivo no prazo de oito dias, após o período experimental, uma cópia do documento acima referido juntamente com a identificação do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Readmissão

O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido logo que haja vaga na sua anterior profissão e categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

Cláusula 10.^a

Contratos a termo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a termo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a termo certo em casos de aglomeração anormal de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — Nos termos do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

5 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

Cláusula 11.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de regularidade e ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a quatro meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classes inerentes às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar tenha sido convocado para prestar serviço militar obrigatório ou esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos o substituto apenas o direito à remuneração.

3 — A aquisição da categoria ou classe não prejudica o regresso do trabalhador ao exercício das suas anteriores funções.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores com funções de chefia

1 — As chefias consideradas são aquelas que constam do anexo I.

2 — Os cargos de chefia passarão a ser desempenhados, em princípio, nos termos do n.º 2 da cláusula 6.^a, por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, tendo em atenção os trabalhadores a ele subordinados.

Cláusula 13.^a

Promoções ou acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuições mais elevado.

2 — As promoções automáticas verificar-se-ão conforme o anexo IV.

Cláusula 14.^a

Densidades

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as proporções previstas nos respectivos quadros de densidades.

2 — É vedado às entidades patronais fazer parte dos quadros de densidades.

Cláusula 15.^a

Reconversão profissional

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por acidente de trabalho ou doença profissional, se incapacitem parcialmente.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição.

3 — a) Se a reconversão se fizer para profissão sem carreira profissional, o trabalhador manterá a sua categoria profissional com todos os direitos a ela inerentes, excepto o da promoção ou acesso automático.

b) Se a reconversão se fizer para profissão com carreira profissional, o trabalhador ingressará na categoria correspondente às suas novas funções se a esta, ou logo que a esta, corresponder tratamento igual ou mais favorável ao da categoria que tinha à data da reconversão.

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal das empresas

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT se encontram ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — Todos os trabalhadores admitidos a termo vencerão as remunerações estipuladas no anexo IV correspondentes às categorias para que foram contratados e terão direito, proporcionalmente ao tempo de contrato, a todas as regalias previstas nesta convenção.

Cláusula 17.^a

Mapas de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar mapas de pessoal de acordo com a lei e enviá-los à entidade a quem, por lei, estiver obrigada.

2 — Os mapas de pessoal deverão conter os elementos previstos na lei e estar afixados nas condições e pelo prazo estipulado legalmente.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A — Disposições gerais

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.
- 2 — Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo e assiduidade.
- 3 — Obedecer às ordens legítimas dadas por responsáveis hierárquicos superiores.
- 4 — Ter para com os demais trabalhadores as atenções e respeito que lhes sejam devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.
- 5 — Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa e da ferramenta e material que lhes estiver confiado.
- 6 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.
- 7 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar, sejam eles trabalhadores ou elementos dos corpos sociais da empresa, desde que os trabalhadores tenham conhecimento dessa qualidade.
- 8 — Não prestar falsas declarações sobre justificação de faltas.
- 9 — Não revelar informações sobre assuntos cuja divulgação tenha sido expressamente proibida, ou de que resulta, obviamente, prejuízo para a empresa.
- 10 — Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 19.^a

Deveres das entidades patronais

- 1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.
- 2 — Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.
- 3 — Não atribuir a nenhum trabalhador serviços que não sejam da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo aceitação do trabalhador.
- 4 — Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem, sem perda de vencimento, o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional directamente ligados às funções que desempenham na empresa.

Facilitar ainda, mas nestes casos com perda de vencimento, a frequência de outros cursos, nomeadamente de formação sindical.

5 — Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social criadas ou a criar para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

6 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens, de modo que qualquer observação ou admoestação tenha de ser feita de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

7 — Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

8 — Indicar para lugares de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, conforme o disposto no n.º 2 da cláusula 12.^a

9 — Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos mapas mensais de pessoal.

10 — Informar os trabalhadores, através da CT, acerca da situação e objectivos da empresa, sempre que aquela o solicite.

11 — Facilitar a consulta de cópia do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

12 — Submeter a expensas suas todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça todos os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo a pedido expresso do mesmo e com parecer favorável das comissões de trabalhadores, ou sindicais, ou intersindicais, ou delegados sindicais e respectivo sindicato, e mediante autorização do Ministério do Trabalho;
- 4) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 21.^a;
- 5) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 6) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o tra-

balho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- 7) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 8) A prática do *lock-out*;
- 9) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

Cláusula 21.^a

Transferência do local de trabalho

1 — As empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que haja o seu acordo por escrito.

2 — No caso de a transferência do local de trabalho resultar de mudança parcial ou total do estabelecimento e lhe causar prejuízos sérios, o trabalhador poderá rescindir o contrato invocando justa causa.

3 — As empresas custearão sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — No caso em que a transferência implique a mudança de residência do trabalhador, este terá também direito ao pagamento de:

- a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transportes de mobília;
- b) Um subsídio a ser pago na data da transferência no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ou, no mínimo, € 1000 para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

Cláusula 22.^a

Direitos especiais da mulher

São assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos especiais:

- 1) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou aborto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, e como tal confirmadas pelo seu médico assistente, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, caso em que têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- 2) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito da segurança social de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida.

No caso de aborto, a licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica.

Para a situação de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

- 3) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos durante o 1.º ano de vida destes;
- 4) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

Cláusula 23.^a

Novas áreas de trabalho

1 — A empresa não pode transferir qualquer trabalhador com as categorias indicadas no n.º 2 desta cláusula para outra zona de actividade, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, as áreas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, vendedor especializado, promotor de vendas, prospector de vendas e inspetor de vendas.

3 — Toda e qualquer alteração das áreas de trabalho concederá ao trabalhador, salvo o disposto no n.º 1, o direito de exigir da empresa a retribuição média mensal auferida à data da respectiva alteração.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores menores

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida a prestação de trabalho nocturno.

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

Cláusula 25.^a

Direitos à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — A comissão sindical ou intersindical de empresa é constituída por delegados sindicais.

3 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações das empresas, quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos imediatamente antes do início da mesma.

Esta visita não poderá traduzir-se em realização de reuniões nos locais de trabalho ou paralisação ou abandono dos mesmos, com excepção dos postos de trabalho directamente interessados.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

Sem prejuízo do exposto na cláusula 27.^a, a entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidir dos elementos credenciados pelas organizações sindicais que podem assistir e participar nestas reuniões.

5 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou

intersindicais de empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — A cada delegado sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito mensal de onze horas.

2 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de 48 dias.

Cláusula 27.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 50 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções e sempre que possível a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 50 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

Cláusula 28.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, ficando assegurados os serviços de carácter urgente, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectua-las.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, devendo avisar

as entidades patronais com a antecedência mínima de seis horas.

B — Comissão sindical ou intersindical de empresa

Cláusula 29.^a

Competência e poderes

1 — Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, salvo se tal faculdade estiver cometida a nível de empresa à CT.

2 — Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

3 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da comissão circular livremente no interior da empresa, devendo avisar o superior hierárquico, com vista à sua substituição, se necessária.

Cláusula 30.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical de empresa reúne com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 26.^a

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, quando solicitada a sua presença pelas partes.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

Exceptua-se o regime de trabalho de turnos e ou laboração contínua, que se encontra expresso na cláusula 35.^a, e o regime previsto na cláusula 31.^a-A.

2 — As empresas poderão praticar um horário desfasado para a secção de cargas e descargas, dentro do período de segunda-feira a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8 e as 18 horas.

Desde que haja acordo entre trabalhadores e empresas, poderão estas efectuar um horário compreendido entre as 10 e as 19 horas; nestes casos os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal de € 31, actualizado aquando dos revisões salariais.

3 — Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores e sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilitem, poderão vir a ser praticados horários do tipo flexíveis; nestes casos o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas diárias, sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, ou seja, a laboração semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

4 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, com obrigatoriedade do parecer do sindicato e autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso de, no mínimo, doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicia o período de trabalho diário.

Cláusula 31.^a-A

Regime de horário para os serviços de apoio

1 — As empresas poderão adoptar para os trabalhadores do apoio à produção (revisão e manutenções) um horário de trabalho distribuído escalonadamente de segunda-feira a sexta-feira e de terça-feira a sábado, dentro dos limites da presente convenção, desde que o descanso complementar coincida com o sábado, pelo menos, uma vez por mês.

2 — Para os trabalhadores integrados nos serviços referidos no número anterior que pratiquem regime de horário diferente, inclusive o regime de turnos, será necessário o seu acordo para a prática do horário acima referido.

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de € 107,40 para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente, inclusive o regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Desde que a natureza das suas funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais e prévio acordo do trabalhador.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aulas, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso com interesse para a profissão que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos respectivamente para as categorias profissionais até ao grupo 5 e do grupo 6 ao 12, com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites anuais:

Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — € 44,70;

Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — € 77;

Ensino secundário ou equivalente —
€ 113,50;
Curso superior — € 189;

- b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50% do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;
- c) No caso da frequência em universidades privadas, a entidade patronal subsidiará em 50% as propinas, subsídio esse que terá como limite máximo € 85,80/mês.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações, para prestarem provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8 — Os direitos dos trabalhadores estudantes consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

9 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b) Não obtiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

10 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência beneficiaram dessas mesmas regalias.

11 — Para os efeitos dos números anteriores considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiveram matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

Cláusula 33.^a-A

Formação profissional dos trabalhadores — Responsabilidade das empresas

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

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto às habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;

- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para os exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional durante o horário de trabalho. Se não puder ser ministrada formação profissional aos trabalhadores, a empresa conceder-lhes-á dispensas de quinze horas anuais para a frequência de acções de formação directamente relacionadas com a profissão, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra regalia ou direito proveniente da sua prestação de trabalho;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários;
- f) As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta a matéria, possibilitando uma melhor qualificação aquando das próximas revisões desta convenção;
- g) As condições estabelecidas nesta cláusula não são acumuláveis com as constantes da cláusula 33.^a, «Trabalhadores-estudantes».

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior em 50% à fixada pelo trabalho prestado durante o dia, salvo serviço de turno.

3 — Não se aplica a remuneração especial devida por prestação de trabalho nocturno aos trabalhadores incapacitados que deixem de desempenhar as suas funções e passem a desempenhar outras, sem que ocorra reclassificação profissional, desde que a sua retribuição global seja igual ou superior à retribuição prevista para as novas funções. Sendo a retribuição inferior, completar-se-á até perfazer o valor estabelecido para as novas funções desempenhadas, adicionando-se àquele a remuneração devida por prestação de trabalho nocturno, quando este ocorra.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica, o que significa que só após o respectivo descanso semanal, incluído na respectiva escala, mudam de turno.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal; no que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante do anexo II a esta convenção.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio seguinte:

- a) Para o regime de três turnos rotativos sem folga fixa — € 199,80;
- b) Para o regime de três turnos rotativos com folga fixa — € 166,50;
- c) Para o regime de dois turnos rotativos com folga fixa, abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas — € 141,80;
- d) Para o regime de dois turnos rotativos com folga fixa — € 117,80.

Nota. — Estes subsídios não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

4 — No regime por turnos o trabalhador terá direito a um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos.

5 — As empresas poderão, sempre que se torne necessário, alterar o número de turnos, sendo ouvidos para o efeito a comissão de trabalhadores, os delegados sindicais, ou, na falta destes, o sindicato a quem serão prestadas todas as informações por estes consideradas necessárias.

No caso do regime de laboração contínua, os trabalhadores serão informados, obrigatoriamente, do início da mesma, com uma antecedência de oito dias úteis.

6 — Os trabalhadores que exerçam as funções em regime de turnos rotativos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Quando a rendição não se efectuar à hora prevista, além da entidade patronal promover a substituição o mais rapidamente possível, aplicar-se-á, quanto à antecipação e prolongamento, o disposto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 36.^a, no n.º 1 da cláusula 37.^a e na cláusula 38.^a

7 — O período de trabalho em regime de turnos não poderá ser superior, em média, a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

8 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6.

9 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa e 50 de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho por turnos caso apresentem documento médico comprovativo da impossibilidade definitiva de prosseguirem essa prestação de trabalho, tendo as empresas o direito de promover o competente exame médico em caso de dúvida.

Os trabalhadores que estejam nessa situação manterão direito ao subsídio de turno que vinham auferindo nos três meses seguintes.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório:

- a) Regime de três turnos sem folga fixa — aplica-se o previsto no anexo II;

b) Regimes com folga fixa — após cinco dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa durante pelo menos seis meses no mesmo ano terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituído por trabalho efectivo remunerado a pedido do trabalhador.

O período de descanso, caso seja esse o acordo, poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

12 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos com folga fixa, será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando como mês completo, para efeito de acerto, o período de trabalho para além de 15 dias.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

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

4 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano. Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Quando o trabalhador presta quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar terá direito a retomar o trabalho sem prejuízo da sua retribuição normal, nas seguintes condições:

- a) Nos casos de prolongamento do período de trabalho diário, doze horas após o termo de trabalho suplementar;
- b) Nos restantes casos, o trabalhador será dispensado, durante o período normal imediato, da prestação de um número de horas igual ao período de trabalho suplementar prestado, num período à sua escolha.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito à retribuição especial de 75 % (coeficiente 1,75).

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento de uma refeição ou, no caso em que esta não a forneça, a um subsídio no valor de € 6.

3 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho, terá direito ao pagamento de uma hora suplementar, nos termos do n.º 1, além da remuneração correspondente ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra, a mais, em consequência da prestação de trabalho suplementar serão sempre suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 38.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150% sobre a sua retribuição normal, além desta (coeficiente 2,5).

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapassar quatro horas, terão os trabalhadores direito ao estipulado na cláusula 67.^a, n.º 3.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

6 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 50% por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

7 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de turnos têm direito a 200% sobre a sua retribuição, além desta, relativamente às horas de trabalho prestadas em dias feriados, sem direito ao estabelecido no n.º 5 desta cláusula.

8 — Caso haja acordo, os períodos de descanso previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula poderão ser substituídos por trabalho efectivo com acréscimo de 75% (coeficiente 1,75) sobre a retribuição normal, sem prejuízo da retribuição mensal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 39.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito,

regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo VI deste contrato.

3 — Em meados de Maio de 2004 os signatários da revisão deste ACT reunir-se-ão para procederem à alteração dos valores em vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, nos seguintes moldes:

- a) Tabela salarial — inflação média do IPC dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2004, acrescida de 0,5%, com arredondamento ao euro superior;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária — percentagem total encontrada para a tabela salarial, com arredondamento aos € 0,50.

Cláusula 40.^a

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, número de sócio do sindicato, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho suplementar, do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, descontos e montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local onde o trabalhador preste a sua actividade.

3 — Para todos e quaisquer efeitos, a fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

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

sendo:

RM — retribuição mensal;

HS — número de horas de trabalho semanal.

4 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base do salário/hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado. A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

Cláusula 40.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de € 44,80 enquanto exercerem estas funções, sendo este

abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 42.^a

13.º mês — Subsídio de Natal

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção têm direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo valor será o correspondente a um mês de remuneração, acrescida de 10,27 %.

O disposto neste número revoga os subsídios de assiduidade em vigor nas empresas.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — Quando o contrato de trabalho estiver suspenso por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a:

- 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.

4 — No entanto, os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença profissional ou acidente de trabalho têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

5 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, considera-se como ordenado:

- a) Remuneração base;
- b) Prémios;
- c) Subsídio de turno calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse regime.

Cláusula 42.^a-A

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança do escalão B ao escalão A, assim como qualquer mudança de categoria ou grau por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se de imediato nova contagem para efeitos da diuturnidade seguinte.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidades	Valor unitário (euros)	Total (euros)
1. ^a	11,70	11,70
2. ^a	20,30	32
3. ^a	20,40	52,40
4. ^a	21,60	74
5. ^a	24,50	98,50

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

6 — Entende-se por trabalhadores em tempo parcial todos aqueles que trabalham em período normal parcial.

7 — Os prémios de antiguidade vencidos à data da produção de efeitos do presente ACT são convertidos em diuturnidades, à razão de um prémio de antiguidade para uma diuturnidade.

8 — Todos os trabalhadores que em 1 de Maio de 1989 tenham vencido o último prémio de antiguidade há três ou mais anos vencem de imediato uma nova diuturnidade, com efeitos a esse data.

9 — Os trabalhadores que em 1 de Maio de 1989 não tenham ainda completado três anos sobre a aquisição do último prémio de antiguidade vencerão uma nova diuturnidade logo que os perfaçam.

10 — Os trabalhadores que em 1 de Maio de 1989 não detenham qualquer prémio de antiguidade mas tenham três ou mais anos de antiguidade vencerão uma diuturnidade com efeitos a essa data ou na data em que os perfaçam.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa, a respectiva escala deverá assegurar em média por cada período de 20 dias de calendário cinco dias de descanso, dos quais dois deverão coincidir, em média, com o sábado e o domingo uma vez por mês.

3 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;

1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;

e ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado. Este último poderá, porém, em caso de interesse para a maioria dos trabalhadores e de acordo com a empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

Cláusula 44.^a

Direito a férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, a um período de férias de:

- 23 dias úteis, até aos 49 anos;
- 24 dias úteis, dos 50 ao 54 anos;
- 25 dias úteis, com mais de 55 anos;

os quais poderão ser gozados interpoladamente; no entanto, 15 dias úteis terão de ser seguidos, excepto no caso dos trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

a) Os períodos de férias referidos vigoram desde 1998, inclusive.

b) A idade relevante para efeitos de aplicação do estabelecido no n.º 1 é aquela que o trabalhador completar no ano em que as férias se vencem.

c) O estabelecido na alínea anterior produz efeitos a partir de Janeiro de 2002.

2 — No ano da admissão os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que completariam em 31 de Dezembro. A proporção para efeitos de cálculo do período de férias será de dois dias e meio por cada mês de trabalho. No caso de o trabalhador, após ter gozado férias, se demitir nesse mesmo ano antes de 31 de Dezembro, a empresa poderá descontar os dias de férias gozados em excesso, bem como o respectivo subsídio.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — Durante o seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5 — A marcação da época de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 31 de Março. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou junto de familiares no estrangeiro. Para tal, a acumulação operar-se-á deixando o trabalhador de gozar as férias um ao antecipadamente.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no 1.º dia a seguir a um dia de descanso obrigatório.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador depois de este as ter iniciado, salvo seu acordo ou parecer favorável da CT e organismo sindical respectivo.

11 — Se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias até 31 de Dezembro no ano da suspensão do contrato por impedimento do trabalhador, este receberá a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, salvo se optar por gozá-las e receber aquele subsídio no 1.º trimestre do ano seguinte.

12 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada por documento idóneo (baixa dos serviços médico-sociais ou atestado médico) que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente. A idoneidade dos documentos acima referidos poderá ser comprovada pela empresa.

13 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

14 — O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa.

No caso de não dispor de tempo para isso, receberá remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

15 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que este se verificarão serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

16 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio.

Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá, ainda, a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

17 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos no presente contrato, e independentemente das sanções a que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo

da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1 — Até ao último dia útil antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de férias cujo montante se obtém pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times N}{21,6663}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;
N — número de dias de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos no próprio ano receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito nos termos da cláusula 44.^a

3 — Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, gozem seguido, no mínimo, 50% do período de férias a que têm direito, nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro a Dezembro, será paga uma importância equivalente a 10,27% do seu subsídio de férias, relativo ao período gozado, que será adicionado a este.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique no ano em que as férias se vencem.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela entidade patronal e pelo trabalhador.

Cláusula 47.^a

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um período normal de trabalho diário.

2 — As ausências por duração inferior ao período normal de trabalho diário serão adicionadas aos tempos respectivos, reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível. As faltas previsíveis dadas à segunda-feira devem ser comunicadas na quinta-feira imediatamente anterior.

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos; de avós, bisavós, netos, bisnetos, trisavós, trinetos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- c) Motivo de casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Motivo de nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- e) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical;
- f) Nos dias de prestação de provas de exame, desde que devidamente comprovado;
- g) Necessidade de tratar de assuntos particulares e inadiáveis que não possam ser resolvidos fora do horário normal de trabalho, desde que devidamente justificado e comunicado logo que possível;
- h) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- i) Doação de sangue, no máximo de um dia por mês.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 1, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — As faltas das alíneas b) e d) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos de tempo referente ao próprio dia em que tornou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 49.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

- a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída,

se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito;

- b) Possibilidade de sanções disciplinares, sendo reiteradas.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 50.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos seus deveres.

Cláusula 51.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos do trabalhador, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar cessará se não for exercido dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, mediante acordo da CT.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar, se tal por ele for solicitado;
- c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de três dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, sendo garantido, pelo menos, o número de testemunhas de defesa igual ao das de acusação.

6 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinará a não existência jurídica da sanção que venha a ser aplicada.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, ou elementos dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;

c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

8 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, o sindicato a que trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 52.^a

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão fundamentada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não poderá exceder 5 dias, no caso da primeira infracção, e 10 dias, no caso da segunda ou seguintes, não podendo em cada ano civil exceder o total de 20 dias.

3 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

4 — Os órgãos representativos dos trabalhadores deverão ser informados do andamento do processo disciplinar.

5 — As empresas devem comunicar aos sindicatos respectivos, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas da cópia do respectivo processo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de extinção de trabalho

1 — O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral, por decisão do trabalhador.

2 — A declaração do despedimento referida nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

Cláusula 54.^a

Proibição do despedimento sem justa causa

3 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

4 — A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar.

5 — A falta do processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 55.^a

Rescisão do contrato por decisão de trabalhador

1 — Os trabalhadores poderão, em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho avisando a entidade patronal com a antecipação de um ou dois meses, consoante tenham respectivamente menos de dois ou mais anos completos de trabalho.

2 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 56.^a

Justa causa para despedimento por parte do trabalhador

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 56.^a-A

Consequência da rescisão pela empresa

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela empresa, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade terminam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por

cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses.

O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores no exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda, de trabalhadores que tenham sido membros dos piquetes de greve ocorrida nos últimos três meses, a indemnização devida corresponderá ao dobro que lhe caberia nos termos do número anterior, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 57.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 58.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação a novas funções.

Cláusula 59.^a

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste ACT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a entidade, durante os 30 dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos profissionais de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula, são uniformizadas as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

Cláusula 60.^a

Falência da empresa

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

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — Os trabalhadores mantêm o direito ao pagamento integral das indemnizações previstas no n.º 2 da cláusula 56.^a-A deste contrato, mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 61.^a

Princípio geral

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho, ao serviço da entidade patronal, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 62.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere o número anterior:

- Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;
- Como compensação, o tempo de trajeto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, de acordo como n.º 1 da cláusula 37.^a;
- O subsídio previsto na alínea anterior será calculado na base do valor hora do trabalhador, acrescido de 75 % (coeficiente 1,75).

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedem os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 62.^a

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte devidamente comprovadas, bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação.

São ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de des-

locação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato.

5 — Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar de 15 em 15 dias viagens de ida e volta, e ainda as horas de viagem, que serão pagas como horas simples.

6 — Todo o trabalhador que se desloque fora das instalações da empresa e ao serviço desta tem de estar obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho para o efeito.

7 — Sempre que um trabalhador se desloque ao serviço da empresa e em meio de transporte próprio, são da responsabilidade da entidade patronal todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que, por decisão judicial, os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça no mínimo 36 000 km/ano.

Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento do quilómetro será feito na base do coeficiente 0,28.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de € 4,93 por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins-de-semana.

Este número não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

10 — As deslocações efectuadas em motociclos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,09 sobre o preço de 1 l de gasolina super na altura da deslocação e por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 64.^a

Deslocações fora do continente

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passa-

porte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;

- b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de € 27 000;
- f) Dispensa, com manutenção da retribuição no dia da chegada.

9 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dele seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

Cláusula 65.^a

Férias de trabalhadores deslocados do continente

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos neste contrato, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

2 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

Cláusula 66.^a

Doenças em deslocação

1 — Durante o período de doença comprovada, nos termos da lei, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento de viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas pelo número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento. São também por conta da empresa as despesas de transladação ou funeral.

Cláusula 66.^a-A

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de € 62 250, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocações eventuais que ultrapassem trinta e seis horas e que sejam antecipadamente conhecidas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante do fixado para o número anterior.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 67.^a

Refeitórios

1 — As empresas terão de por à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de € 6 por cada dia de trabalho efectivo, sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

3 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 6 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

4 — Nos casos em que as empresas forneçam alimentação confeccionada em refeitório próprio, o trabalhador terá a opção de prescindir da mesma, sendo-lhe atribuído um subsídio no valor de € 3,80.

Para os efeitos estabelecidos neste número, o trabalhador terá de prestar dois terços do tempo de trabalho diário a que está obrigado.

A comunicação à empresa é feita por escrito, com a antecedência de uma semana, considerando-se o mesmo período de tempo para a sua revogação.

5 — Os subsídios indicados nesta cláusula poderão ser substituídos por qualquer outra forma de comparticipação de valor igual.

Cláusula 68.^a

Assistência na doença e maternidade

1 — Em caso de doença, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o valor líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da previdência quando o receber.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção beneficiarem, a nível de empresa, de regalias sociais, designadamente, no campo da segurança

social, complementos de doença e reforma, manterão o direito a elas.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, mantém-se o estabelecido na cláusula anterior.

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao referido trabalhador, naquela data.

Cláusula 69.^a-A

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração na nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino ou feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Garantias de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por este contrato passam a fazer parte integrante desta convenção colectiva.

3 — Esta convenção é globalmente mais favorável que os instrumentos que regulavam as relações de trabalho anteriores, revogando-os em conformidade.

Cláusula 71.^a

Majoração do subsídio de refeição

O valor de € 6, estabelecido no n.º 8 da cláusula 35.^a, no n.º 2 da cláusula 37.^a e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 67.^a, é majorado em € 0,16 nas empresas que forneçam aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

1 — Constituição. — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados:

- a) Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- b) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- c) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte;
- d) Qualquer dos elementos da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em Lisboa ou no Porto, conforme os casos a tratar e em local a acordar pelas partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até 15 dias antes da data da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições. — Interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente ACT.

Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este ACT e aos trabalhadores desde que não contrariem a legislação em vigor;
- d) A deliberação da comissão paritária que criar uma nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o

respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se sempre as retribuições que já venham a ser praticadas nas empresas.

ANEXO I

Regulamento de higiene e segurança

CAPÍTULO I

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 1.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes no presente regulamento.

Cláusula 2.^a

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção-Geral da Saúde.

Cláusula 3.^a

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

Cláusula 4.^a

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe seja distribuído, a

qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 5.^a

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejadas, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do 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 das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Cláusula 6.^a

Condicionamento de ar

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.

Cláusula 7.^a

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal ou ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Cláusula 8.^a

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utili-

zando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Cláusula 9.^a

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Cláusula 10.^a

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Cláusula 11.^a

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão, ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Cláusula 12.^a

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Cláusula 13.^a

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — No caso em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Cláusula 14.^a

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudoreação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da

substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

Cláusula 15.^a

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados restos de alimentação ou outros detritos.

Cláusula 16.^a

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Cláusula 17.^a

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

Cláusula 18.^a

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras simples para os primeiros cuidados em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Cláusula 19.^a

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Cláusula 21.^a

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 22.^a

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados na cláusula anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Cláusula 23.^a

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que

comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

CAPÍTULO II

Medicina no trabalho

Cláusula 24.^a

Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Cláusula 25.^a

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

Cláusula 26.^a

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

Cláusula 27.^a

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Cláusula 28.^a

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

Cláusula 29.^a

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;
- g) Observar e regular, particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referentes ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;
- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;

- k) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Cláusula 30.^a

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Cláusula 31.^a

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

Cláusula 33.^a

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Comissão de prevenção e segurança: encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Cláusula 34.^a

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao serviço ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Cláusula 35.^a

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Cláusula 36.^a

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

Cláusula 37.^a

Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Cláusula 38.^a

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato e regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidente e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Cláusula 39.^a

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

SECÇÃO II

Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

Cláusula 40.^a

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que

será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado e, em igualdade de condições, ao mais antigo zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja eleito entre os membros da comissão, devendo ter-se em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

Cláusula 41.^a

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;

- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Cláusula 42.^a

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes da cláusula anterior, compete ao técnico de prevenção:

- Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;

- Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- Colaborar com o serviço médico da empresa;
- Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

ANEXO II

Escala de laboração contínua

(referida no n.º 2 da cláusula 35.^a)

	1.ª semana							2.ª semana							3.ª semana							4.ª semana							
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	
	C	C	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	B	D	D	D	C	C	A
Das 0 às 8 horas	A	C	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	A	A	A	A	C	C	C	B	B	B	B	D	D	D	C	C	A
Das 16 às 24 horas	A	D	D	D	B	B	B	B	A	A	D	C	C	C	C	B	B	B	D	D	D	D	C	C	C	A	A	A	
Das 8 às 16 horas	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	
Folgas	D	A	C	B	D	A	A	A	B	D	C	A	B	B	B	C	A	D	B	C	C	D	B	A	C	D	D	D	

Nota. — Ciclo de 28 dias de quarenta horas semanais.

ANEXO III

Quadros gerais de densidades

QUADRO N.º 1

Cerâmicos

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

QUADRO N.º 2

Metalúrgicos

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	—	1	1	1	1	1	2	2	2	3
2. ^a	1	—	1	1	2	2	2	2	3	3
Praticantes	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2

ANEXO IV

Definição de categorias profissionais e condições específicas

Acabador. — É o trabalhador que executa tarefas de acabamento de fibrocimento seco (tais como: corta, monta, fura, debasta, desmolda, grossa, lixa, etc.) utilizando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e posto de trabalho. Cumpre com normas de produção, acabamento e segurança.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau I). — É o profissional que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau II). — É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau III). — É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Agente técnico de arquitectura e engenharia (grau IV). — É o profissional que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos

são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial

Ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Ajudante do chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substituindo-o na sua ausência. Faz requisições de produtos.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e arruma mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista programador. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de se escolher 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 modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordínogramas 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 executar tarefas de programação, de coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema e pode dirigir e coordenar a instalação de sistema de tratamento automático.

Analista de sistema de informação. — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de pro-

gramação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circuitos, métodos e processos utilizados; elabora o manual de utilizador de cada aplicação; define e desenvolve, em colaboração com os utilizadores, especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controlo da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização-controlo, actualização e manutenção da base de dados e desenvolve processos de segurança e controlo, incluindo processos de recuperação (*back up*), que garantam a integridade da base de dados.

Arquivista técnico. — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Arvorado. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Assistente técnico comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem as obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias a recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico do fibrocimento. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local

de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se para concluir a venda.

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

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz/chefe de equipa. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe notas dos materiais que movimenta e faz a conferência dos mesmos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, tais como: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e planeamento de actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que participa na definição de política geral da empresa, com conhecimentos de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências na direcção de trabalhadores da sua função.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que leva o sistema a executar as tarefas definidas de acordo com as normas de gestão do mesmo; responde às mensagens críticas do sistema, nomeadamente no que se refere à saturação dos recursos de utilização generalizada; intervé, sempre que necessário, na gestão de filas de espera (JOB/UEU) e outros componentes sensíveis na capacidade de tratamento do sistema; desencadeia e controla os procedimentos de recuperação de ficheiros e ou bibliotecas e base de dados em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; gere as linhas de comunicação e terminais, nomeadamente alterando, se necessário, o estado das linhas e terminais; atribui prioridade de tempos e recursos aos vários tipos de trabalho nas diferentes fases de tratamento, alterando, se neces-

sário, a ordem de execução das tarefas com influência na produtividade geral do sistema; responde aos utilizadores do sistema difundindo mensagens sobre a utilização do sistema e condicionando, caso seja necessário, o acesso dos utilizadores que não respeitem as normas de instalação e exploração do sistema.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que superintende nos serviços de laboratório, responsabilizando-se pelo resultado das experiências ou ensaios efectuados.

Chefe de linha de fabrico (grau I). — É o trabalhador que superintende no trabalho dos encarregados pertencentes à sua linha de fabrico, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos. Colabora no controlo de qualidade, manutenção de maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança no trabalho. Colabora na formação de pessoal.

Chefe de produção/chefe de linha de fabrico (grau II). — É o trabalhador que supervisa a produção de uma ou mais linhas de fabrico, estabelecendo programas de fabrico e fiscalizando o seu cumprimento. Coordena as ligações entre as diversas secções ou sectores de laboração. Estuda sistemas, métodos e tempos, elabora orçamentos e estabelece planos de trabalho. Colabora no controlo de qualidade, manutenção de maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança no trabalho. Colabora na formação de pessoal.

Chefe de sala de desenho. — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas do serviço por motivo justificado, até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamentos e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando se justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes da actividade do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, se situa no plano hierárquico abaixo do chefe de departamento e coordena e controla o trabalho de grupo de profissionais ou de um sector.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e de fiscalização.

Condutor de aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo empilhadores e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas linguagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede a operações de conservação, limpando e lubrificando peças dos engenhos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência e pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Controlador de trabalhos de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento por computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados e informa as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Correspondente em língua estrangeira. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta e redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Delegado técnico comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que promovem obras; elabora orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnica.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos e medições, estudar e executar, com a técnica e o pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica.

Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos.

Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador de execução. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Desenhador-projectista. — É o profissional que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador-projectista-chefe de grupo. — É o trabalhador que, para além da sua função técnica, tem a responsabilidade de coordenar, programar e orientar trabalhos de estudos ou projecto, nomeadamente de manutenção industrial. Pode especializar-se num dado ramo da técnica. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

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

Empregado de bar ().* — É o trabalhador que, dentro do balcão, prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos. Procede à cobrança dos respectivos consumos. Executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado da construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador que é responsável pela execução do programa de trabalho distribuído pelo seu superior.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que mediante caderno de encargos verifica a execução da obra.

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que superintende em dois ou mais armazéns.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Encarregado de secção de fibrocimento. — É o trabalhador que coordena e orienta, nas instalações fabris, diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe estão confiados e dá assistência e manutenção às máquinas utilizadas, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

Enfermeiro. — É o profissional que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal, com acções pre-

ventivas, quer no seu estado de doença, ministrando unidades complementares e ou sequência de acção clínica, designadamente prestando cuidados directos e globais, segundo as necessidades dos indivíduos, e assegurando a continuidade dos cuidados de âmbito da actividade profissional. Pode eventualmente elaborar documentos diversos relacionados com a sua função.

Enfermeiro-coordenador. — É o profissional que, para além de poder exercer funções técnicas inerentes à sua profissão, tem a responsabilidade de coordenação e orientação dos outros profissionais de enfermagem.

Enfermeiro sem curso de formação. — É o profissional de enfermagem com mais de três anos de exercício da profissão e que ainda não frequentou o curso de promoção.

Escrivão. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende 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, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório e pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas.

Escrivão principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevendo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos do pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos 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.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escrevendo, coadjuvando-o.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação; controla e é responsável pela existência, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

Fiel de armazém/conferente. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mer-

cadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; superintende também na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais; atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-as e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal de veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, vendedores especializados, promotores de vendas e prospectores de vendas ou agentes de empresas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados através das notas de encomenda, etc.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas, executando outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Medidor-orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento de técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Medidor-orçamentista. — É o profissional que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico, prestando as informações necessárias no seu local de trabalho, ou, tornando-se necessário, mediante deslocação junto do cliente. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelece, com a indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Moldador. — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças de fibrocimento, utilizando moldes e ferramentas manuais ou mecânicas para o efeito. Colabora na conservação do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico e segurança.

Montador de fibrocimento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, materiais de plástico.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oficial especializado de fabrico. — É o oficial do 1.º escalão da profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua aptidão.

Operador de apoio. — É o trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, controlo do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases

de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamento do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança.

Operador de laboratório. — É o trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas, conforme instruções fornecidas por técnicos analistas, quando habilitado com um curso industrial adequado. Poderão ser enquadrados nesta categoria os trabalhadores que já desempenhem as funções respectivas, mesmo quando não habilitados com o curso industrial adequado.

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

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante de montador de fibrocimento. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais montadores, os coadjuva nos seus trabalhos.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador de trabalhos de informática. — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução de trabalhos no computador; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos; gere o *stock*, de papel *standard* e de pré-impressos destinados ao funcionamento da impressora e executa o corte das bandas laterais do papel, separação dos diferentes exemplares, extracção dos químicos, repartição dos diferentes exemplares, envelopagem e envio dos mesmos.

Programador de computador. — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida; prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas; determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

Recepcionista. — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia.

Responsável equiparado. — É o trabalhador qualificado que, no desempenho das suas funções, goza de autonomia de decisão.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeira, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com a excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou qualquer local em que justifique a sua presença e que tem mais de 18 anos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que executa tarefas mais qualificadas, coadjuva directamente o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Técnico medidor-orçamentista. — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a clientes ou trabalhos em obra, estabelecendo com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico; presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e

calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

Telefonista. — É o profissional que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação do material instalado.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assegura a higiene das instalações sanitárias ou outras.

Trabalhador qualificado de apoio. — É o trabalhador que, pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnica, desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador do 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal; transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efectuou.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Verificador de qualidade. — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalhos, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o controlo de qualidade segundo orientação superior, tais como ensaios de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheitas de amostras durante a laboração e faz registos de resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controlo de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

(*) A extinguir quando vagar.

Condições específicas dos agentes técnicos de arquitectura e engenharia

1 — Agentes técnicos de arquitectura e engenharia:

1.1 — Para efeitos deste contrato, considera-se agente técnico de arquitectura e engenharia todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança e construtor civil ou outro legalmente equivalente pela legislação oficial em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato.

1.2 — A profissão de agente técnico de arquitectura e engenharia obedece aos seguintes aspectos:

Na generalidade, efectuam tarefas de carácter técnico de estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, engenharia e arquitectura, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou em colaboração com outros técnicos, utilizam conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, tais como elaboração de projectos de estabilidade que não sejam de grande importância técnica; direcção e ou fiscalização de trabalhos de edificação, ampliação, remodelação, manutenção e conservação de obras ou conjuntos urbanísticos; estabelecimentos e elaboração de normas de execução, especificações de qualidade e cadernos de encargos, preparação e superintendência dos elementos de comunicação à obra; organização; programação e direcção de estaleiros e fases de realização das obras de aprovisionamento e recepção, efectuando o controlo de qualidade; análise e avaliação de custos de mão-de-obra e materiais e controlo orçamental; verificação de métodos adequados, da constituição geológica e comportamento dos solos e suas matérias constitutivas; efectuam as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

A sua qualificação permite-lhes coordenarem actividades e especializarem-se em diversas tarefas específicas, tais como condução e direcção de obras; fiscalização e controlo de obras; chefia de estaleiros; análise de custos de orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projecto e cálculo; assistência e secretariado técnico.

2 — Condições de admissão e promoção:

2.1 — Aos trabalhadores agentes técnicos de arquitectura e engenharia será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2.2 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

2.3 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais já ao serviço da empresa, recorrer-se-á então a lista de desempregados inscritos no respectivo sindicato e organismos oficiais.

2.4 — Os profissionais agentes técnicos de arquitectura e engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

2.5 — É suficiente que o agente técnico de arquitectura e engenharia desempenhe com permanência parte de uma função correspondente a determinado grau, desde que mantenha as características expressas numa das suas alíneas, para que esse grau lhe seja atribuído.

2.6 — No caso das funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional agente técnico de arquitectura e engenharia corresponderem a mais de um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.7 — Os agentes técnicos de arquitectura e engenharia ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;
- b) Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau II, se tiverem um ano de experiência profissional.

O tempo de permanência no grau I não poderá ser superior a dois anos.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito a recusar cumprir e fazer cumprir ordens, de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

Condições específicas dos trabalhadores cerâmicos

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Para as profissões de guarda, porteiro, auxiliar de serviços, ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga, trabalhador de limpeza e auxiliar de armazém a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3 — Para as profissões de fabricação os trabalhadores serão admitidos como praticantes.

4 — Sempre que haja nas empresas vagas de categoria ou profissões especializadas, os auxiliares de serviço terão preferência no preenchimento dessas vagas.

Promoções

1 — A classificação dos trabalhadores em A, B ou C far-se-á em função do vencimento base efectivamente praticado, sendo que, se o salário actualizado nos termos deste contrato não corresponder a nenhuma das retribuições mínimas previstas no anexo V para os diversos graus da categoria profissional, o trabalhador será qualificado no grau imediatamente inferior.

2 — A passagem de B a A é feita por livre disposição das empresas, consoante as respectivas necessidades.

3 — a) Os profissionais classificados no escalão C da respectiva categoria profissional que completem cinco anos de permanência na categoria ascenderão automa-

ticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, com uma antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito e o profissional não obtenha então respectiva aprovação.

b) O disposto na alínea anterior só terá em princípio aplicação decorridos dois anos sobre a vigência do presente contrato (Junho de 1986), salvo se a empresa aceitar a realização do exame mais cedo ou em caso de promoção; o exame a que se refere a alínea a) destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto e será efectuado por um júri composto por dois elementos indicados pela empresa, podendo ao mesmo assistir um representante do trabalhador.

c) Caso o trabalhador não se conforme com o resultado do exame, poderá recorrer no prazo de 30 dias para o Serviço de Emprego e Formação Profissional, que o sujeitará, se for caso disso, a novo exame, devendo as partes conformarem-se com o respectivo resultado.

4 — Os trabalhadores de qualificação especializada existentes nas empresas serão classificados, segundo o critério estabelecido no n.º 1, nos diversos graus previstos para a respectiva categoria profissional.

Promoções automáticas

1 — Os praticantes logo que perfaçam um ano de prática serão promovidos a oficial do 2.º escalão.

2 — Os oficiais do 2.º escalão logo que perfaçam três anos de permanência serão promovidos a oficial do 1.º escalão.

Condições específicas dos trabalhadores do comércio

Retribuições certas mínimas

1 — As retribuições estabelecidas neste ACT constituem apenas a parte certa de retribuição.

2 — Quando um profissional aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo V.

3 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

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

5 — As retribuições estipuladas no presente contrato compreendem apenas a parte fixa (certa) da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes.

Dotações mínimas

Profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém por armazém;

- b) Nos armazéns que tenham mais de 6 e menos de 12 trabalhadores terá de haver 1 encarregado de armazém e 1 fiel de armazém;
- c) Nos armazéns que tenham mais de 12 e menos de 21 trabalhadores terá de haver 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

Promoções automáticas

1 — Os caixeiros ajudantes logo que perfaçam dois anos de permanência serão promovidos a oficial do 2.º escalão.

2 — Os caixeiros do 2.º escalão logo que perfaçam três anos de permanência serão promovidos a oficial do 1.º escalão.

Condições específicas dos profissionais de enfermagem

Condições de admissão

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

Dotações mínimas

Sempre que na empresa existam mais de três enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

Condições específicas dos trabalhadores metalúrgicos

1 — São admitidos como praticantes os trabalhadores com 16 ou mais anos.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

Promoções automáticas

Os profissionais do 2.º escalão serão promovidos a oficial do 1.º escalão após três anos de permanência na categoria.

Condições específicas dos técnicos de desenho

1 — Admissão e acessos.

2 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

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

4 — As retribuições estipuladas no presente contrato compreendem apenas a parte fixa (certa) da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes.

Dotações mínimas

Profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém por armazém;
- b) Nos armazéns que tenham mais de 6 e menos de 12 trabalhadores terá de haver 1 encarregado de armazém e 1 fiel de armazém;

- c) Nos armazéns que tenham mais de 12 e menos de 21 trabalhadores terá de haver 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

Promoções automáticas

1 — Os caixeiros ajudantes logo que perfaçam dois anos de permanência serão promovidos a oficial do 2.º escalão.

2 — Os caixeiros do 2.º escalão logo que perfaçam três anos de permanência serão promovidos a oficial do 1.º escalão.

Condições específicas dos profissionais de enfermagem

Condições de admissão

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

Dotações mínimas

Sempre que na empresa existam mais de três enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

Condições específicas dos trabalhadores metalúrgicos

1 — São admitidos como praticantes os trabalhadores com 16 ou mais anos.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

Promoções automáticas

Os profissionais do 2.º escalão serão promovidos a oficial do 1.º escalão após três de permanência na categoria.

Condições específicas dos técnicos de desenho

1 — Admissão e acessos:

1.1 — Condições de admissão — podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.2 — Para desenhadores:

- a) Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnica, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- b) Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional do IFFPIMT que ingressam na categoria de desenhador de execução, grau I;
- c) Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos C.

1.3 — Para medidor-orçamentista:

- a) Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano) (preferência: construção civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor-orçamentista C;

- b) Curso de medidor-orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor-orçamentista C.

2 — Acessos e promoções:

- a) Os trabalhadores que completem um ano na categoria de desenhador de execução tirocinante terão acesso automático ao grau I de desenhador de execução;
- b) Os trabalhadores que completem três anos no grau I de desenhador de execução terão acesso automático ao grau II. A sua promoção a desenhador de estudos dá-se por desempenho de funções ou por proposta da empresa;
- c) Os medidores-orçamentistas e os desenhadores de estudos terão acesso automático aos graus B e A decorridos que sejam dois anos no grau C e três anos no grau B. Estes tempos poderão ser reduzidos por proposta da empresa.

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

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.

Promoções

- a) Os caixeiros-ajudante serão promovidos a caixeiros de 2.ª após perfazerem dois anos na categoria.
- b) Os caixeiros de 2.ª serão promovidos a caixeiros de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

Condições específicas dos trabalhadores da construção civil

Condições de admissão e habilitações

- a) De 18 anos para todas as categorias.
- b) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei.

Promoções automáticas

- a) Os pré-oficiais serão promovidos automaticamente a oficiais de 2.ª ao fim de um ano de permanência na categoria.
- b) Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos na mesma categoria.
- c) Os encarregados de 2.ª serão promovidos automaticamente a encarregados de 1.ª ao fim de três anos de permanência na categoria.

Condições específicas dos trabalhadores electricistas

Condições de admissão

1 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos adequados ao exercício da profissão.

2 — Os trabalhadores diplomados com o curso do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, ingressarão no mínimo com a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

3 — Os trabalhadores diplomados por escolas oficiais, civis ou militares ingressarão no mínimo na categoria de pré-oficial do 2.º ano.

Estágio e acesso

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após um ano de permanência na categoria;
- b) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico. O trabalhador deve sempre fundamentar a sua recusa, por escrito, assumindo inteira responsabilidade pela mesma.

2 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

ANEXO V

Remunerações mínimas

(Em euros)

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
1	Analista de sistemas de informação Chefe de divisão	1 520
1-A	Chefe de departamento Chefe de linha de fabrico de grau II Chefe de produção Responsável equiparado A	1 292
1-B	Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau IV Chefe de laboratório Chefe de sala de desenho Desenhador-projectista chefe de grupo Medidor-orçamentista-coordenador A	1 288
2	Analista programador Chefe de linha de fabrico de grau I Chefe de serviços Desenhador-projectista A Responsável equiparado B	1 188
2-A	Agente técnico de arquitectura e engenharia III Ajudante do chefe de laboratório Chefe de exploração Desenhador-projectista B Medidor-orçamentista-coordenador B	1 136

(Em euros)		
Nível	Categorias profissionais	Remunerações
2-B	Chefe de secção	1 047
	Chefe de vendas	
	Encarregado de manutenção A	
	Encarregado de sessão de fibrocimento A	
	Guarda-livros	
	Programador de computador	
3	Agente técnico de arquitectura e engenharia II	990
	Delegado técnico comercial	
	Encarregado fiscal	
	Encarregado geral	
	Técnico medidor-orçamentista A	
3-A	Assistente técnico comercial	959
	Controlador de trabalhos de informática	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Escriturário principal	
	Secretária de direcção	
	Subchefe de secção	
3-B	Encarregado de manutenção B	933
	Técnico medidor-orçamentista C	
3-C	Encarregado de fabrico A	921
	Encarregado de secção de fibrocimento B	
4	Desenhador de estudos A	907
	Encarregado fiscal A	
	Medidor-orçamentista A	
4-A	Caixa	904
	Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção A	
	Preparador de trabalhos de informática	
	Primeiro-escriturário	
	Trabalhador qualificado de apoio	
	Trabalhador de qualificação especializada A	
4-B	Desenhador de estudos B	883
	Encarregado de fabrico B	
	Medidor-orçamentista B	
4-C	Agente técnico de arquitectura e engenharia de grau I	881
	Desenhador de estudos C	
	Encarregado de construção civil de 1. ^a	
	Encarregado fiscal B	
	Encarregado geral de armazém	
	Enfermeiro-coordenador	
	Inspector de vendas	
	Medidor-orçamentista C	
5	Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção B	814
	Encarregado de construção civil de 2. ^a	
	Preparador de trabalho (CE)	
	Trabalhador de qualificação especializada B	
5-A	Cobrador	797
	Segundo-escriturário	
6	Arvorado	767
	Chefe de equipa ou oficial principal de manutenção C	
	Desenhador de execução II	
	Encarregado de armazém	

(Em euros)		
Nível	Categorias profissionais	Remunerações
	Enfermeiro A	
	Oficial especializado de fabrico A	
	Oficial principal (CC)	
	Trabalhador de qualificação especializada C	
7	Canalizador de 1. ^a	715
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1. ^a	
	Desenhador de execução I	
	Electricista com mais de dois anos	
	Enfermeiro B	
	Fiel de armazém/conferente A	
	Fresador mecânico de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Montador de fibrocimento de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Oficial especializado de fabrico B	
	Pedreiro/trolha de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Promotor de vendas	
	Prospector de vendas	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
	Vendedor	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas	
	Verificador de qualidade B	
8	Acabador de 1. ^a	693
	Arquivista técnico	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Canalizador de 2. ^a	
	Capataz/chefe de equipa	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	
	Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a	
	Contínuo	
	Desenhador de execução tirocinante	
	Electricista com menos de dois anos	
	Enfermeiro sem curso de formação	
	Ferramenteiro	
	Fresador mecânico de 2. ^a	
	Fiel de armazém/conferente B	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Moldador de 1. ^a	
	Montador de fibrocimento de 2. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de apoio de 1. ^a	
	Operador de fabrico de 1. ^a	
	Operador de laboratório	
	Pedreiro/trolha de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista	
	Terceiro-escriturário	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
	Verificador de qualidade A	
9	Acabador de 2. ^a	678
	Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas	
	Ajudante de fiel de armazém	
	Ajudante de motorista	
	Auxiliar de laboratório	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a	
	Encarregado de limpeza	
	Estagiário de 2. ^o ano	
	Moldador de 2. ^a	
	Operador de apoio de 2. ^a	
	Operador de fabrico de 2. ^a	
	Pré-oficial (CC)	
	Pré-oficial do 2. ^o ano (EL)	
	Recepcionista	

(Em euros)		
Nível	Categorias profissionais	Remunerações
10	Auxiliar de armazém	619
	Auxiliar de serviços	
	Caixeiro-ajudante de 2.º ano	
	Empregada de bar	
	Estagiário de 1.º ano	
	Guarda	
	Porteiro	
	Praticante do 2.º ano (MET)	
11	Pré-oficial do 1.º ano (EL)	596
	Praticante montador de fibrocimento	
	Servente (CC)	
12	Trabalhadora da limpeza	480
	Ajudante de electricista	
	Caixeiro-ajudante de 1.º ano	
	Praticante de 1.º ano (MET)	
	Praticante de fabricação	

Notas

1 — As diferenças salariais existentes entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2003 e as remunerações efectivamente auferidas sofrerão o aumento médio da tabela (2,75 %), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

2 — Os encarregados de secção de fibrocimento, de fabrico e de manutenção (MET-EL-CC) vencerão os salários mais elevados nas empresas correspondentes às suas categorias profissionais, sendo que a equiparação inclui salário base mais diuturnidades.

Lisboa, 21 de Julho de 2003.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

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

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

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

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

Lisboa, 8 de Julho de 2003. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

9 de Julho de 2003. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 30 de Julho de 2003.

Depositado em 7 de Agosto de 2003, a fl. 36 do livro n.º 10, com o n.º 250/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras.

Acta final

Entre as entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro, foi acordado o seguinte:

1 — Em cumprimento do disposto no n.º 4 da cláusula 145.^a do acordo colectivo de trabalho para o Grupo Banco Comercial Português, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, aprovar os valores da tabela de vencimentos

e das restantes prestações pecuniárias decorrentes da presente revisão, para o ano de 2003, nos exactos termos do texto em anexo à presente acta final, que vai assinado pelas partes e substitui e revoga as correspondentes disposições do referido acordo.

2 — Que os valores da tabela de vencimentos e das restantes prestações pecuniárias ora revistos, com excepção da remuneração por trabalho suplementar e das ajudas de custo, têm efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

3 — Que a actualização dos valores das ajudas de custo entra em vigor em 15 de Maio de 2003.

4 — Alterar as cláusulas 88.^a, 103.^a, 122.^a e 149.^a, nos exactos termos do texto em anexo supra-referido.

5 — Manter inalterado o restante clausulado e anexos do mesmo acordo colectivo de trabalho.

Lisboa, 7 de Maio de 2003.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Servibanca — Empresa de Prestação de Serviços, A.C.E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S.A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Credibanco — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., AF Investimentos Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S.A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S.A., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A.:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato Independente da Banca:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

ANEXO

Cláusula 88.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 103.^a

Contribuições para os SAMS

1 —

2 — Sempre que um trabalhador ou pensionista não abrangido pelo n.º 4 da cláusula 121.^a ou pelas cláusulas 123.^a e 125.^a esteja inscrito no Serviço de Assistência Médico-Social de qualquer sindicato outorgante, será aplicável o seguinte regime de contribuições:

a) $6,5\% \times S$, se $S \leq \text{€ } 1500$ e $2,8\% \times S + \text{€ } 51$, se $\text{€ } 1500 < S \leq \text{€ } 5986$, a cargo da instituição; e

b) $1,15\% \times S$, sendo $S \leq$ valor do nível 20 do anexo III, a cargo do trabalhador ou pensionista.

3 —

Cláusula 122.^a

Benefícios respeitantes a diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula 121.^a acrescerá o valor correspondente às diuturnidades vencidas ao abrigo das cláusulas 88.^a e 149.^a

2 — Sem prejuízo do limite previsto no n.º 1 da cláusula 88.^a, será atribuído o valor correspondente a mais uma diuturnidade, proporcional aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data de vencimento da última e a data de passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível.

3 —

Cláusula 149.^a

Sistema de diuturnidades para trabalhadores com antiguidade adquirida

1 — Os trabalhadores a que se aplica o sistema de diuturnidades previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 82.^a, na redacção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, de 15 de Agosto de 1999, têm direito a diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível retributivo do trabalhador e por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

3 — Caso um trabalhador progrida a nível retributivo superior durante o decurso do período de contagem previsto no n.º 1, passa a aplicar-se, irreversivelmente, a cláusula 88.^a deste acordo, situação em que:

- Se inicia um novo período de contagem, atendendo-se ao tempo de serviço efectivo prestado desde o vencimento da última diuturnidade ao abrigo do sistema previsto no n.º 1;
- O trabalhador conserva o valor correspondente à diuturnidade ou ao somatório das diuturnidades já vencidas, o qual será revisto anualmente mediante aplicação da percentagem de actualização que for acordada para o nível 10 do anexo III.

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Níveis	Retribuições mínimas (euros)
20	4 603,50
19	4 229,50
18	3 935,50
17	3 624,50
16	3 322
15	3 020,50
14	2 053
13	1 909
12	1 712
11	1 535,50
10	1 153
9	1 070,50
8	960
7	882
6	833,50
5	738
4	641
3	559,50
2	496
1	427

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
88. ^a	Diuturnidades	35,25
97. ^a	Subsídio de almoço	7,98
98. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	16,75
100. ^a (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	43,71
	b) No estrangeiro	152,20
	c) Apenas uma refeição	13,55
129. ^a	Indemnização por acidente em viagem ...	128 344
133. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	128 344
141. ^a	Subsídio infantil	21,76
142. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade ...	24,40
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade ...	34,20
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade ...	42,65
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade ...	51,66
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	59,05

ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — último período (cláusula 121.ª)

(Percentagem)

Nível	Anos																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	3,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
2	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
3	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
4	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
5	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
6	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
7	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
8	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
9	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
10	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
11	21,94	22,94	22,56	22,12	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	21,33	17,59	16,95	16,44	16,72	12,43	12,25	12,17	12,44	11,59	10,70
12	24,69	25,81	25,38	24,89	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,79	19,07	18,49	18,82	13,98	13,79	13,69	14,00	13,03	12,05
13	27,43	28,67	28,20	27,65	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,99	21,19	20,55	20,91	15,53	15,33	15,22	15,56	14,48	13,38
14	30,17	31,54	31,02	30,42	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,19	23,30	22,60	22,99	17,09	16,85	16,73	17,11	15,93	14,72
15	32,92	34,41	33,84	33,18	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,38	25,42	24,65	25,08	18,65	18,39	18,26	18,67	17,37	16,05
16	35,66	37,28	36,66	35,95	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,58	27,54	26,71	27,18	20,20	19,92	19,78	20,22	18,83	17,39
17	39,32	41,10	40,42	39,64	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,51	30,36	29,44	29,96	22,27	21,96	21,81	22,29	20,75	19,17
18	42,06	43,97	43,24	42,40	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,72	32,48	31,50	32,06	23,83	23,50	23,32	23,85	22,20	20,52
19	44,80	46,83	46,06	45,17	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,92	34,60	33,55	34,15	25,37	25,02	24,85	25,40	23,65	21,85
20	47,54	49,70	48,88	47,93	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	38,12	36,72	35,61	36,23	26,93	26,56	26,37	26,96	25,10	23,19
21	50,29	52,57	51,70	50,70	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,31	38,84	37,66	38,32	28,48	28,09	27,89	28,52	26,54	24,53
22	53,03	55,44	54,52	53,46	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,51	40,96	39,72	40,42	30,04	29,62	29,42	30,07	27,99	25,86
23	56,69	59,26	58,28	57,15	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,44	43,78	42,45	43,20	32,11	31,66	31,44	32,15	29,93	27,65
24	59,43	62,13	61,10	59,91	59,00	58,27	57,98	51,82	57,79	57,76	47,64	45,90	44,51	45,30	33,66	33,20	32,96	33,71	31,38	28,99
25	62,17	64,99	63,92	62,68	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,84	48,02	46,56	47,38	35,22	34,73	34,48	35,25	32,81	30,33
26	64,92	67,86	66,74	65,44	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	52,04	50,13	48,62	49,47	36,77	36,26	36,01	36,81	34,26	31,66
27	67,66	70,73	69,56	68,21	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,24	52,25	50,67	51,57	38,32	37,79	37,53	38,36	35,71	33,00
28	70,40	73,60	72,38	70,98	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,44	54,37	52,73	53,66	39,88	39,33	39,05	39,92	37,16	34,33
29	74,06	77,42	76,14	74,66	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,37	57,20	55,46	56,45	41,95	41,37	41,08	42,00	39,09	36,13
30	76,80	80,29	78,96	77,43	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,57	59,32	57,52	58,53	43,50	42,90	42,59	43,56	40,54	37,46
31	79,55	83,15	81,78	80,19	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,77	61,44	59,57	60,62	45,06	44,43	44,12	45,11	41,99	38,80
32	82,29	86,02	84,60	82,96	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,97	63,56	61,63	62,71	46,61	45,97	45,65	46,67	43,44	40,14
33	85,03	88,89	87,42	85,72	84,42	83,37	82,96	82,73	82,69	82,64	68,17	65,68	63,68	64,81	48,16	47,50	47,16	48,22	44,89	41,48
34	87,78	91,76	90,24	88,49	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,36	67,80	65,73	66,90	49,71	49,03	48,69	49,78	46,33	42,82
35	91,43	95,58	94,00	92,18	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,29	70,62	68,47	69,69	51,79	51,07	50,71	51,85	48,26	44,60

ANEXO VIII

Regulamento dos préstimos à habitação (cláusula 143.^a)

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

1 — O valor máximo dos empréstimos é de € 155 000 ou de € 190 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

Lisboa, 7 de Maio de 2003.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Servibanca — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Credibanco Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Independente da Banca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Agosto de 2003.

Depositado em 4 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 239/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. dos Bancários do Centro e outros

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo é vertical e obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., adiante designada por empresa ou CGD, bem como os trabalhadores da mesma representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos, 2 devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

- a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido os 18 anos;
- b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — O período experimental é regulado pelas disposições legais.

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

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 8.^a

Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor deste acordo aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário ora revogado.

2 — Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste acordo a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de aposentação é determinada pela legislação aplicável ao regime de aposentação dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 9.^a

Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 11.^a

Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de postos de trabalho

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.^a

Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

a) Grupo I:

Ao nível 5 — após três anos no nível 4;
Ao nível 6 — após cinco anos no nível 5;
Ao nível 7 — após seis anos no nível 6;
Ao nível 8 — após sete anos no nível 7;
Ao nível 9 — após sete anos no nível 8;
Ao nível 10 — após sete anos no nível 9;

b) Grupo II:

Ao nível 4 — após um ano no nível 3;
Ao nível 5 — após quatro anos no nível 4;
Ao nível 6 — após seis anos no nível 5;

c) Grupo III:

Ao nível 3 — após um ano no nível 2;
Ao nível 4 — após três anos no nível 3;
Ao nível 5 — após seis anos no nível 4;

d) Grupo IV:

Ao nível 2 — após quatro anos no nível 1;
Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo.

Grupo I:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo II:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores;

Grupo III:

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b)

do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador e secretário serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

Cláusula 18.^a

Procuradores

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director regional e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Deveres da empresa

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

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;
- c) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.^a;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;
- f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 24.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 250 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- b) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- d) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- e) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;

f) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;
- d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação dos sindicatos outorgantes, e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelos respectivos sindicatos.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remeterá-lo ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização de desconto só pode ser revogada três meses após a sua entrega, por meio de nova declaração escrita.

5 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

6 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos.

7 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

8 — Dentro do prazo referido no n.º 1, a empresa deve enviar ao sindicato respectivo, igualmente, a relação dos trabalhadores que, embora não filiados, sejam beneficiários dos SAMS de cada sindicato ou dos SAMS de âmbito nacional, quando constituído.

Cláusula 27.^a

Princípio da não discriminação

Todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

- a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários dos respectivos sindicatos;
- b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;
- c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

Cláusula 28.^a

Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 29.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Cláusula 30.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutro estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.^a

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados aos sindicatos, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 32.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa

duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — Mensalmente, a empresa enviará aos sindicatos listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação dos prazos, motivo justificativo e local de trabalho.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Períodos de funcionamento

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Podem funcionar continuamente: *i*) os serviços de informática; *ii*) os serviços de gestão de ATM; *iii*) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; *iv*) os serviços de autorização de pagamentos; *v*) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; e *vi*) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;
- d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3% do número total de agências da empresa.

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — A duração normal do trabalho apura-se em termos médios por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.^a e no n.º 2 da cláusula 41.^a

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de quinze minutos para conclusão das tran-

sacções, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas.

Cláusula 36.^a

Controlo do horário

A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelos trabalhadores, tendo em conta o tipo de horário a que os mesmos estejam sujeitos.

Cláusula 37.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula, desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho normal

O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 39.^a

Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser

de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 41.^a

Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo I, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — A isenção de horário de trabalho carece da concordância do trabalhador.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22% ou 47% ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas o seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

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

6 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da comunicação pela empresa ao trabalhador de que este deixará de estar sujeito ao regime de isenção.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa, nos termos da sua regulamentação interna, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

Cláusula 46.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 47.^a

Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 48.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea *a*) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 49.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 km da sua residência;
- c) Dentro das áreas metropolitanas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea *d*) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.^a, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea *e*) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial e não disponha de meio de transporte facultado pela empresa.

Cláusula 50.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1 — A cedência temporária deve ser titulada por documento escrito, assinado pelas empresas cedente e cessionária, e nele se indicará a data do seu início e a duração, certa ou incerta, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2 — A cedência e as suas condições carecem do acordo escrito do trabalhador.

3 — Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, designadamente no que concerne ao regime de segurança social e saúde.

4 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

6 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 51.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;
- b) As diuturnidades e anuidades;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transporte, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;
- h) Subsídios de refeição;
- i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 52.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Caixa Geral de Aposentações, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 53.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12:52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 54.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 55.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 57.^a

Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- a*) 17 % após um ano;
- b*) 30 % após dois anos;
- c*) 45 % após três anos;
- d*) 65 % após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea *b*) do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

Cláusula 58.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

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

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 61.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 62.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

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

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

- a) A 50 % do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, dentro do mesmo mês de calendário;
- b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

- 1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.^a

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

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn o valor da retribuição da hora normal;
T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda sete horas por dia dá direito

a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn o valor da retribuição da hora normal;
T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição, nos termos da cláusula 63.^a e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 66.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

- a) É pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times \times$ preço da gasolina sem chumbo 98;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local

de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no valor fixado no anexo IV.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

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

Cláusula 67.^a

Prémio de antiguidade

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 120.^a e na alínea b) do n.º 2 da cláusula 87.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

9 — Os prémios de antiguidade dos 10 e 20 anos de serviço, previstos no n.º 1 desta cláusula, são atribuídos de acordo com o regime constante do anexo VI.

Cláusula 68.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.^a

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens.

5 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho com direito ao subsídio familiar a crianças e jovens que frequente o ensino oficial ou oficializado, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 71.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos Estatutos da Caixa Geral de Depósitos, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 72.^a

Descanso semanal

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

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.^a, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês, coincidir com algum destes dias.

Cláusula 73.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de

Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, são também observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

Cláusula 74.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão o trabalhador tem direito a um período de dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano, que só se vence após seis meses de serviço efectivo.

5 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

Cláusula 75.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

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

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 76.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 15 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 77.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

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

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalente ao que se teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo as limitações que decorram da lei aplicável para efeitos de aposentação.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rota-

tivamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

Cláusula 81.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

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

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 15 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 82.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 83.^a

Interrupção de férias

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

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

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

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 87.^a

Cláusula 84.^a

Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 86.^a

Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 87.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a utilizar pelo pai no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões sindicais ou secções sindicais ou das comissões de trabalhadores;
- g) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos ou às comissões de trabalhadores apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos e para as comissões de trabalhadores ou de candidatos para os órgãos, locais ou de empresa, dos sindicatos;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- i) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;
- j) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, nos termos da legislação aplicável;
- l) As dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

4 — Nos casos previstos nas alíneas h) e i) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

Cláusula 88.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — As faltas dadas por motivo de doença não envolvem perda de retribuição.

Cláusula 90.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 91.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

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

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 92.^a

Regresso do trabalhador

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

2 — O trabalhador retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo por razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 93.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a

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

Cláusula 94.^a

Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 95.^a

Medicina do trabalho

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere direito a subsídio familiar a crianças e jovens, até ao limite de 100 % da mesma retribuição.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

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

8 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a elas se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência, aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 99.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo

optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 100.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 101.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número ante-

rior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 102.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 103.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
- b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 104.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os seus trabalhadores.

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

Cláusula 105.^a

Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

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

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 106.^a

Sanções aplicáveis

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

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

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

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

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor,

tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

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

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

Cláusula 107.^a

Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

Cláusula 108.^a

Suspensão preventiva

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

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

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 109.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar a empresa entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

5 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de

culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

6 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.^a

12 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 110.^a

Notificação da nota de culpa

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

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação

ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 111.^a

Instrução

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

Cláusula 112.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 113.^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-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 114.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 109.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 109.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 109.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 115.^a

Indemnização por despedimento ilícito

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

- a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;
- b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.^a

Suspensão do despedimento

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

CAPÍTULO X

Segurança social e cuidados de saúde

Cláusula 117.^a

Pensões de aposentação e de sobrevivência

Os trabalhadores da CGD continuam a ser subscritores da Caixa Geral de Aposentações, estando abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de admi-

nistração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º a 41.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

Cláusula 118.^a

Outras prestações de segurança social

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis aos subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

2 — A empresa assegura, ainda, o pagamento de subsídios de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

Cláusula 119.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1 — A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

2 — Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, anexo ao presente acordo (anexo VIII).

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 120.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto, a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não podem, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 121.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 123.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 124.^a

Segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 125.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 126.^a

Assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 127.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotados quaisquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e aposentados, os quais

deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 155 000, ou de € 180 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior ao nível 14, e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — Os valores constantes do número anterior poderão ser revistos anualmente.

Cláusula 131.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VII).

Cláusula 132.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;

- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 133.^a

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 134.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua 1.^a sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 135.^a

Transição de regimes

1 — A empresa procederá, até 31 de Dezembro de 2003, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

Cláusula 136.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 137.^a

Protocolo banco telemático

Com a entrada em vigor do presente acordo fica revogado o regime relativo à prestação de trabalho no Banco Telemático e Gestão Centralizada de ATM, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001, bem como o respectivo acordo adicional, ambos celebrados em 22 de Agosto de 2000, sem prejuízo do regime neles estabelecido continuar a aplicar-se aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, estejam por ele abrangidos.

Cláusula 138.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado, para a Caixa Geral de Depósitos, S. A., o acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário.

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados em algum dos sindicatos outorgantes.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director Director-adjunto Subdirector	16 15 14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Director regional Coordenador de gabinete de empresas Gerente Subgerente Subchefe administrativo Chefe de serviço Subchefe de serviço Chefe de secção Subchefe de secção Chefe de sector Técnico de grau I Técnico de grau II Técnico de grau III Técnico de grau IV Assistente de direcção Primeiro-ajudante de notário Segundo-ajudante de notário Programador de informática Operador de informática Solicitador Secretário	14 12 11 10 8 12 10 10 8 8 15 12 10 8 11 12 8 8 6 8 8
	C — Administrativas, operativas e comerciais ...	Gestor de clientes Administrativo	6 4
	D — Saúde e ambiente	Médico Enfermeiro Fisioterapeuta Auxiliar de acção médica	10 6 6 4
Grupo II	E — Apoio qualificado	Profissional qualificado Telefonista	3 3
Grupo III	F — Apoio geral	Contínuo Motorista	2 2
Grupo IV	G — Auxiliares	Servente Trabalhador de limpeza	1 1

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção:

Categorias	Descrição
Director, director-adjunto e subdirector.	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica:

Categorias	Descrição
Director regional	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.
Coordenador de gabinete de empresas.	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subchefe administrativo . . .	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção e chefe de sector.	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Assistente de direcção	É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.
Primeiro-ajudante de notário e segundo-ajudante de notário.	É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
Programador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes, por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador de informática . . .	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial:

Categorias	Descrição
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes, por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.
Administrativo	É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa:

Categorias	Descrição
Médico	É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.
Enfermeiro fisioterapeuta . . .	É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.
Auxiliar de acção médica . . .	É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias; Campanhas; Rastreios; Apoio a consultas médicas.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E — Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária, possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa, e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F — Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Área funcional G — Auxiliares

Categorias	Descrição
Servente	É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.
Trabalhador de limpeza	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO III
Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	496,60	—	—	—	—
2	581,80	—	—	—	—
3	660,80	—	—	—	—
4	761,30	—	—	—	—
5	877,30	919,30	—	—	—
6	988,10	1 041,40	—	—	—
7	1 046,60	1 098,90	—	—	—
8	1 130,70	1 189,20	—	—	—
9	1 246,60	1 310,30	—	—	—
10	1 357,40	1 426,20	—	—	—
11	1 521,60	1 595,50	—	—	—
12	1 648,80	1 733	—	—	—
13	1 801,70	1 891	1 986,40	—	—
14	1 986,40	2 086,90	2 187,50	—	—
15	2 176,20	2 281,90	2 398,80	—	—
16	2 360,90	2 477,80	2 604	2 731,30	—
17	2 535,30	2 662,50	2 794,90	2 937,50	—
18	2 805,10	2 952,90	3 105,80	3 264,80	3 454,60

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (em euros)
97. ^a , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	126 800
63. ^a , n.º 1	Subsídio de refeição diário	9
56. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades	42
64. ^a , n.º 1	Abono para falhas (mensal)	125,60
66. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	43,10
	b) No estrangeiro	150,80
	c) Deslocações diárias (uma refeição)	13,40
66. ^a , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	126 800
102. ^a , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	16,50
69. ^a , n.º 1	Subsídio infantil	21,50
70. ^a , n.º 1	Subsídio de estudo:	23,90/trimestre
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	33,80/trimestre
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	42/trimestre
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	51/trimestre
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	58,50/trimestre

ANEXO V

Anuidades

(cláusula 57.^a)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.^a:

- 1.^a anuidade — € 7,20;
- 2.^a anuidade — € 12,60;
- 3.^a anuidade — € 18,90;
- 4.^a anuidade — € 27,30.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a (*):

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. ^a anuidade	2. ^a anuidade	3. ^a anuidade	4. ^a anuidade
1	81,50	16,20	28,60	42,80	61,90
2	176,60	18,50	32,60	48,90	70,60

(Em euros)

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
3	285,20	20,80	36,70	55	79,50
4	407,40	20,80	36,70	55,10	79,50
5	529,70	20,80	36,70	55	79,50
6	651,90	20,80	36,70	55	79,50
7	774,10	20,80	36,70	55	79,50
8	896,30	—	—	—	—

(*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

ANEXO VI

Prémio de antiguidade

(cláusula 67.ª, n.º 9)

Regime transitório — Trabalhadores no activo

Ano de vencimento do prémio	Anos de bom e efectivo serviço	
	1.º prémio	2.º prémio
2004	15 e 14	25 e 24
2005	14 e 13	24 e 23
2006	13 e 12	23 e 22
2007	12 e 11	22 e 21
2008	11 e 10	21 e 20

Prémio de antiguidade

(cláusula 67.ª, n.º 2)

Regime transitório — Trabalhadores que transitam para a reforma

Vencimento dos prémios de antiguidade			Proporcionalidade para os 1.º e 3.º prémios (*)		
Ano	Anos de bom e efectivo serviço		Ano da passagem à aposentação	Proporcionalidade para o 1.º prémio	Proporcionalidade para o 3.º prémio
	1.º prémio	2.º prémio			
2004	14	24	2004	1/14	1/6
2005	13	23	2005	1/13	1/7
2006	12	22	2006	1/12	1/8
2007	11	21	2007	1/11	1/9
2008	10	20	2008	1/10	1/10

(*) Proporcional por cada ano decorrido entre o ano de vencimento dos 1.º e 2.º prémios e os anos de bom e efectivo serviço registados na empresa para os 2.º e 3.º prémios. Para o 2.º prémio mantém-se a proporcionalidade de 1/10.

ANEXO VII

Regulamento do Crédito à Habitação

Este Regulamento é o constante do ACTV para o sector bancário e aplica-se na CGD com as adaptações decorrentes das disposições do capítulo XII deste acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste Regulamento visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;

- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
c) Construção de habitação em terreno próprio;
d) Ampliação de habitação própria;
e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente Regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financia-

mento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) Dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder;
- b) Um terço do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

7 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3:

- a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;
- b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente Regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local

de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior a 90 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 35 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente Regulamento, considera-se:

- a) Agregado familiar, o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) Rendimento do agregado familiar, a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A instituição de crédito reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º, para a determinação da escala nominal dos interessados serão as constantes do anexo I.

2 — Para a pontuação das condições de habitação de trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

Artigo 8.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar o limite de idade previsto para a invalidez presumível no instrumento de regulamentação colectiva em vigor à data da sua concessão.

Artigo 9.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10 %, 8 %, 6 % ou 4 % para, respectivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da instituição, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A 1.ª prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos

do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste Regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a instituição mutuante e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 13.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da res-

pectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

5 — A instituição efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 11.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 16.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na instituição, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a instituição fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do

beneficiário a eventuais transferências, no interesse da instituição, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros dos seu agregado familiar, salvo autorização escrita da instituição de crédito para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Transferências interbancárias e exoneração

1 — Nos casos de transferência interbancária:

- a*) Se ainda não tiver sido outorgada a respectiva escritura de mútuo, o quantitativo do empréstimo deverá acrescer ao montante global afecto, nesse ano, para o crédito à habitação dos trabalhadores da instituição na qual o trabalhador for admitido e deduzido ao da instituição de que tiver saído;
- b*) Se já tiver sido outorgada a escritura de mútuo, manter-se-ão as condições iniciais do empréstimo, devendo o trabalhador transferido autorizar a nova instituição empregadora a descontar nos seus vencimentos e a transferir para a instituição mutuante as prestações de capital e juros do empréstimo.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos casos de exoneração, mesmo que o trabalhador venha a ser admitido noutra instituição de crédito.

Artigo 19.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amorti-

zação mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por limite de idade ou por invalidez ou doença e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

1 — De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

2 — As instituições de crédito fixarão novos períodos de inscrição sempre que haja verbas disponíveis para o efeito, informando desse facto as estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 22.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

- 1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:
 - a*) Identificação actualizada da propriedade;
 - b*) Contrato-promessa de compra e venda;
 - c*) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
 - d*) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
 - e*) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso; quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
 - f*) Licença de habitação;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente — serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2.

A instituição de crédito poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante donde constem o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 23.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior desde que sejam res-

peitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 27.º do presente Regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a instituição de crédito procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 24.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo, perdendo toda a pontuação acumulada.

Artigo 25.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 26.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 27.º

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou de administração divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c=r \times n$$

sendo *c* o montante global do crédito a conceder, *r* a retribuição mensal base do nível 10 do instrumento de regulamentação colectiva para o sector bancário à data do início do exercício e *n* o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos nas instituições sistemas de aplicação deste Regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

Artigo 28.º

Entrada em vigor

1 — O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente Regulamento.

Artigo 29.º

Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 14.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO I

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;
Locação — 20 pontos;
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;
Coabitação com familiares — 5 pontos;
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$\frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR — número de pessoas residentes;
NQ — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10% — 5 pontos;
Superior a 10% e até 20% — 10 pontos;
Superior a 20% e até 30% — 15 pontos;
Superior a 30% e até 40% — 20 pontos;
Superior a 40% e até 50% — 25 pontos;
Superior a 50% — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;
Com agregado familiar — 10 pontos;

Por cada ascendente — 5 pontos;
Por cada descendente — 10 pontos;
Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até $3 \times A$ — 40 pontos;
De $3 \times A$ a $(3 \times A) + 70\,000\$$ — 35 pontos;
De $3 \times A + 70\,000\$$ a $(3 \times A) + 140\,000\$$ — 30 pontos;
De $3 \times A + 140\,000\$$ a $(3 \times A) + 210\,000\$$ — 25 pontos;
De $3 \times A + 210\,000\$$ a $(3 \times A) + 280\,000\$$ — 20 pontos;
De $3 \times A + 280\,000\$$ a $(3 \times A) + 350\,000\$$ — 15 pontos;
De $3 \times A + 350\,000\$$ a $(3 \times A) + 420\,000\$$ — 10 pontos;
De $3 \times A + 420\,000\$$ a $(3 \times A) + 490\,000\$$ — 5 pontos;
De $3 \times A + 490\,000\$$ a $(3 \times A) + 560\,000\$$ — 0 pontos;

sendo *A* a retribuição base mensal do nível 5 e o rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

- Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba, por cada ano não contemplado — 25 pontos;
- Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;
- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho prioridade absoluta.

ANEXO II

Definições

Administração directa. — Para efeitos do n.º 6 do artigo 1.º, entende-se por administração directa aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação. — Habitação própria inadequada: entende-se por habitação própria inadequada aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve devidamente justificada e obter a aceitação da estrutura dos trabalhadores.

Locação, sublocação e hospedagem. — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem). — Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização em comum da cozinha.

Indicação de ocupação. — Número de divisões assoalhadas: deverão ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes. — Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar. — Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

- Sublocação ou hospedagem, não deverão ser considerados valores superiores a 150 contos;

- b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deverá ser indicado em informações adicionais;
- c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar. — Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais; rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

ANEXO VIII

Protocolo celebrado em 28 de Novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU.

Entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Avenida de João XXI, 63, em Lisboa, adiante designada por CGD, e o Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Avenida de Fernão de Magalhães, 476, em Coimbra, o Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis, 130, no Porto, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de São José, 131, em Lisboa, adiante designados por sindicatos, e considerando:

- I) Que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de Julho de 2001 (adiante: data da fusão), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;
- II) Que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo Banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS);
- III) Que a situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso:

é celebrado o presente protocolo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.^a

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão terão de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS dos sindicatos ou pelo regime dos Serviços Sociais da CGD.

2.^a

1 — A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS e Serviços Sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2 — A opção será exercida até 31 de Janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3 — A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.^a

1 — Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.^a, optarem pelo regime dos SAMS mantêm a qualidade de beneficiários dos SAMS, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosas e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo, e de sócios dos Serviços Sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da segurança social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2 — Tanto os SAMS como os Serviços Sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.^a

1 — Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS após a passagem à situação de reforma.

2 — A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.^a

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.^a

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS, as contribuições para estes Serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

- a) A carga da CGD — 6,5 % sobre a retribuição mensal efectiva;
- b) A carga dos trabalhadores — 1 % sobre a retribuição de base.

7.^a

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.^a, as contribuições para os SAMS serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respectivas pensões:

- a) A carga da CGD — 8,75 %;
- b) A carga dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência — 1,25 %.

8.^a

Até 28 de Fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente protocolo.

DECLARAÇÃO DE OPÇÃO

Eu,(nome),
empregado da CGD n.º, tendo tomado conhecimento do conteúdo do
Protocolo celebrado em 28/11/2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que
respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de
comparticipações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios,
tudo nos termos previstos nos respectivos Regulamentos e Estatutos, pelo regime
próprio dos:

☐ SAMS

☐ Serviços Sociais da CGD

Nota: Preencher apenas um dos campos

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem
prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva
de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de Julho de 2001, data da fusão do BNU
na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais
direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos Serviços Sociais da CGD.

Data .../.../...

Assinatura

Lisboa, 25 de Julho de 2003.

Pela Caixa Geral de Depósitos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Julho de 2003.

Depositado em 31 de Julho de 2003, a fl. 33, livro
n.º 10, artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua
redacção actual.

**AE entre o Centro de Formação Profissional para
o Sector Alimentar — CFPSA e a
FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores
de Serviços.**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito e vigência

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é

válido por dois anos, renováveis, se nenhuma das partes outorgantes entretanto não manifestar o desejo de a revogar, mediante o envio, com um mínimo de três meses de antecedência, de nova proposta negocial.

3 — A tabela salarial (anexos II e III) produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 2003.

4 — As próximas tabelas salariais produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

SECÇÃO I

Objectivos e princípios gerais de recrutamento e selecção

Cláusula 2.ª

Objectivos

A actividade de recrutamento e selecção do pessoal do Centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objectivos:

- Correcta adequação dos efectivos humanos aos planos de actividade anuais e de médio prazo do Centro;
- Objectividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo;
- Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

O recrutamento e selecção de pessoal para o Centro far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- Preferência qualitativa pelo recrutamento interno, atento o estabelecido na alínea seguinte;
- Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função a preencher;
- Preferência pelo recrutamento local, sendo os candidatos preferencialmente seleccionados através da rede de Centros de Emprego do IEFP.

Cláusula 4.ª

Conceitos

Para os efeitos deste AE, adoptam-se os seguintes conceitos:

- Por recrutamento considera-se o conjunto de procedimentos de prospecção dos candidatos à ocupação de qualquer função, mediante a prévia definição dos requisitos mínimos para o seu preenchimento;

- b) Por selecção entende-se o conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de entre os candidatos à ocupação de uma função, aquele que se apresenta virtualmente mais apto para o seu desempenho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1 — As admissões far-se-ão, em regra, pelo lugar correspondente ao início de carreira.

2 — A administração do Centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para um escalão diferente do início da carreira.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o Centro e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação das partes outorgantes;
- b) Categoria profissional;
- c) Carreira profissional;
- d) Escalão salarial;
- e) Duração semanal do trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar do regulamento interno em vigor no Centro.

SECÇÃO II

Classificação do pessoal

Cláusula 7.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Todo o trabalhador do Centro deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias e carreiras profissionais, cujo elenco consta do anexo I ao presente AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das carreiras referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente exercidas pelos seus titulares.

4 — A progressão escalonar far-se-á pelo decurso do tempo, de três em três anos, sucessivamente até ao topo da carreira, desde que o trabalhador tenha um bom e efectivo desempenho.

Cláusula 8.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional que lhe é atribuída nos termos do disposto na cláusula 7.^a

2 — Quando, porém, o interesse do Centro o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado pelo responsável do respectivo serviço da execução de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

SECÇÃO III

Da prestação de trabalho em regime de comissão de serviço

Cláusula 9.^a

Objecto

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos.

2 — Podem também ser exercidos, em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes do Centro:

- a) Director de departamento;
- b) Director de serviços;
- c) Chefe de divisão.

3 — As comissões de serviço terão a duração mínima de três anos, podendo ser renováveis por iguais períodos de tempo.

Cláusula 10.^a

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo III, o qual faz parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 11.^a

Deveres do Centro

São deveres do Centro:

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e segurança;
- c) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;

- d) Colocar à disposição dos trabalhadores os meios necessários à execução das funções que lhes forem confiadas;
- e) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- f) Não exigir de nenhum trabalhador qualquer actividade manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar declaração donde constem as referências relativas à situação e currículo profissional desde que solicitadas pelos trabalhadores;
- i) Indemnizar os trabalhadores pelo prejuízo resultante de acidentes de trabalho e doenças profissionais, através do competente seguro;
- j) Decidir sobre qualquer petição formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes, comunicando-lhe a decisão por escrito.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores os decorrentes da lei laboral aplicável, do contrato individual de trabalho e, designadamente:

- a) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- b) Desempenhar com pontualidade o serviço que lhes estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade e lealdade o Centro, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o Centro;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Cumprir as ordens e directrizes do Centro emitidas dentro dos respectivos poderes de direcção definidos na lei, em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- g) Informar o Centro dos dados necessários à actualização permanente dos seus processos individuais;
- h) Cumprir as disposições do protocolo do Centro, do estatuto de pessoal do Centro e das leis de trabalho em vigor;
- i) Guardar lealdade ao Centro, nomeadamente não negociando por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como seu trabalhador.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

Para garantia dos trabalhadores, é proibido ao Centro:

- a) Diminuir por qualquer forma a retribuição do trabalhador, excepto nos casos de suspensão do

contrato, cessação de requisição ou comissão de serviço;

- b) Obrigar os trabalhadores à prestação de actividade alheia ao objecto dos seus contratos individuais de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a deste AE;
- c) Despedir e readmitir quaisquer trabalhadores, mesmo que com o seu acordo, com o propósito de os prejudicar ou diminuir os seus direitos e regalias.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 14.^a

Regulamentação do trabalho

Compete ao Centro fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações do Centro, situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado, para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, o qual só poderá ser alterado nos casos expressamente previstos na lei ou mediante acordo prévio das partes.

Cláusula 16.^a

Regime de deslocações para fora do local de trabalho — Remissão

O regime de deslocações para desempenho de actividade fora do local de trabalho, será o disposto na regulamentação legal em vigor, aplicável à Administração Pública.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 17.^a

Conceitos

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia denomina-se período normal de trabalho diário.

2 — Período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho que, por semana, o trabalhador se obriga a prestar.

3 — Intervalo de descanso é a interrupção, intercalada no período normal de trabalho diário, destinada à refeição.

Cláusula 18.^a

Horários de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado nas seguintes modalidades:

- a) Horário fixo — as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;
- b) Horário flexível — é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída, no respeito pelas plataformas fixas previamente definidas. Neste caso o cumprimento da duração do trabalho deverá ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

2 — No respeitante ao horário flexível, o débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior a duração média do trabalho é de sete horas e trinta minutos. As faltas aqui mencionadas são reportadas ao último dia do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 19.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — O período normal de trabalho definido para os trabalhadores do Centro é o seguinte:

Sete horas e trinta minutos diárias e trinta e sete horas e trinta minutos semanais, salvo horários de menor duração já em vigor.

2 — A duração do período normal de trabalho aqui definido poderá ser alvo de revisão após o 1.º ano de vigência do presente AE.

Cláusula 20.^a

Alterações do horário de trabalho

1 — O Centro pode alterar os horários de trabalho dos trabalhadores de molde a adequá-los ao período de funcionamento, mediante aviso prévio, através de comunicações afixadas nos departamentos e divisões abrangidas, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, sobre a data do seu início.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores cujo contrato de trabalho imponha um horário específico, só podendo, neste caso, qualquer alteração do horário de trabalho ser efectuada com o acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Casos especiais de alteração de horário de trabalho

Quando o trabalho normal deva ser prestado, por assim o exigir o interesse legítimo do Centro, em horário diferente do habitual, os trabalhadores não poderão eximir-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao

cumprimento desse horário diferente, desde que devidamente aprovado pela administração.

Cláusula 22.^a

Horários especiais

1 — Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, praticará, durante a substituição, o horário de trabalho do substituído.

2 — Em caso de mudança de serviço ou profissão, o trabalhador observará a duração diária e semanal da sua nova função.

Cláusula 23.^a

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas nos respectivos horários.

2 — Não se considera infracção ao horário de trabalho, o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder.

Cláusula 24.^a

Troca de horários

1 — As trocas de horários só poderão ser efectuadas:

- a) Por iniciativa do Centro;
- b) Por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — As trocas de horários referidas na alínea a) e efectuadas por necessidades de serviço deverão ser comunicadas ao trabalhador pela chefia com quarenta e oito horas de antecedência ou, se motivadas por factos imprevistos, com a maior antecedência possível.

3 — Serão permitidas as trocas de horários entre colegas, ou com o Centro, em consequência do referido na alínea b) do n.º 1, desde que as mesmas sejam comunicadas por escrito à chefia com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência e seja dado também pela chefia o respectivo acordo.

4 — Sempre que, em virtude da troca de horários, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, não lhe será pago como trabalho suplementar, devendo regularizar a situação nos 10 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado nesse prazo.

5 — Quando a troca de horários entre colegas abranja um dia feriado, o pagamento do dia feriado será efectuado ao trabalhador que efectivamente prestou o serviço.

6 — Não será permitido a nenhum trabalhador trocar horários mais de dois dias consecutivos. Não será igualmente permitido que um trabalhador que haja trocado de horário com um colega efectue, por sua vez, nova troca.

7 — Não serão permitidas trocas de horário com o Centro em número globalmente superior a dois trabalhadores por cada dia.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — A prestação de trabalho suplementar é regida pela legislação aplicável que estiver em vigor.

Cláusula 26.^a

Registo de entradas e saídas

O Centro procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entenda mais adequados.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário

1 — Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que o Centro entenda que devam laborar neste regime e no estrito cumprimento da legislação em vigor aplicável.

2 — Os isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e complementar, aos feriados obrigatórios e a outros dias de descanso concedidos pelas entidades competentes.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio que não será inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — O trabalhador tem direito ao pagamento de subsídios de férias e de Natal, em montantes iguais ao que aufera mensalmente pela prestação do seu trabalho.

3 — A retribuição mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a constante da tabela salarial que constitui o anexo II ao presente AE.

4 — O Centro entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5 — A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

6 — A retribuição será satisfeita no lugar onde o trabalhador preste a sua actividade, salvo se outro for estabelecido.

Cláusula 29.^a

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal da categoria profissional respectiva, e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição, o qual lhes será pago com a retribuição satisfeita em Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

3 — No caso de cessação do contrato será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4 — No ano de admissão será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 31.^a

Ajudas de custo

O direito a ajudas de custo é concedido nos termos e condições previstos na legislação em vigor aplicável à Administração Pública.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

O Centro pagará um subsídio de refeição correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestados, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui os anexos II e III ao presente AE.

Cláusula 33.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento poderá ser atribuído um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade inerente à actividade desempenhada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo.

2 — O Centro concede aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar, além do dia de descanso semanal legalmente obrigatório, e que será o sábado.

3 — Se, em razão do interesse legítimo do Centro, o trabalhador prestar a sua actividade em dia de descanso semanal obrigatório, terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 35.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — Na sede do Centro, bem como nos seus pólos, serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Na sede do Centro será observado o feriado municipal de Lisboa. Nos pólos será gozado o feriado municipal da localidade respectiva.

Regime de férias

SECÇÃO II

Aquisição e duração das férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador com contrato de trabalho sem termo ou com termo cuja duração seja superior a um ano tem direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias, seguidos ou interpolados, o qual se vence no dia 1 de Janeiro e se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — O trabalhador admitido por contrato de trabalho a termo cuja duração, inicial ou renovada, seja inferior a um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 38.^a

Anuidade

As férias devem ser gozadas no ano em que se vencem, salvo quando o presente regulamento dispuser de forma diversa.

Cláusula 39.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem e a sua duração corresponde, para todos os efeitos, a serviço efectivo, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias respeitantes a determinado ano podem, em situações de grave prejuízo para o Centro ou para o trabalhador, devidamente fundamentado, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, seguidas ou não das férias vencidas neste.

3 — No primeiro caso referido no número anterior deverá o trabalhador dar o seu acordo.

4 — Mesmo no caso de acumulação de férias por facto imputável ao Centro, o trabalhador terá de gozar, no ano em que as mesmas se vencem, metade dos dias de férias a que tem direito.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o Centro.

SECÇÃO III

Marcação das férias

Cláusula 40.^a

Marcação das férias

1 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 11 dos dias úteis de férias a que o trabalhador tenha direito.

2 — Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3 — As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4 — Na falta de acordo, as férias são fixadas pelo conselho de administração, após parecer prévio do director, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 41.^a

Preferência na marcação das férias

1 — Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada interessado, em função do mês gozado nos dois anos anteriores.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, é dada preferência na marcação de férias, nos mesmos períodos, aos cônjuges trabalhadores do Centro.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a preferência prevista no número anterior é extensiva ao trabalhador do Centro cujo cônjuge tenha de gozar férias em determinado período do ano por força da lei.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em circunstâncias análogas às dos cônjuges.

Cláusula 42.^a

Mapa de férias

1 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril, dele se dando conhecimento aos trabalhadores interessados, não podendo ser alterado sem o acordo destes, salvo em caso de interrupção ou adiamento das férias.

2 — O mapa de férias deve ser aprovado pelo director do Centro, após parecer prévio e vinculativo do conselho de administração.

SECÇÃO IV

Interrupção e alteração das férias

Cláusula 43.^a

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1 — As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por mater-

nidade e paternidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2 — As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3 — Os dias de férias não gozados em virtude de interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até ao termo do ano civil imediato.

Cláusula 44.^a

Interrupção por conveniência de serviço

1 — Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2 — A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte efectuadas com o regresso, de acordo com o que sobre a matéria estiver regulamentado para a função pública;
- b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3 — Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do 1.º trimestre do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4 — O despacho que determine a interrupção das férias é da competência do director e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 45.^a

Alteração das férias

1 — É aplicável à alteração das férias o disposto nos restantes artigos desta secção, com excepção do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A alteração das férias, por iniciativa do Centro, confere ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que com a mesma tenha comprovadamente suportado.

Cláusula 46.^a

Indicação do local de férias

O trabalhador deve deixar indicado, no respectivo serviço, a forma por que, eventualmente, possa ser contactado durante as férias.

SECÇÃO V

Remuneração das férias

Cláusula 47.^a

Remuneração

A remuneração correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se

estivesse em serviço efectivo, com excepção do subsídio de refeição e do abono para faltas.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — Além da remuneração referida no artigo anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, a ser pago de uma só vez no mês de Junho.

2 — O período de férias relevante, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias, não pode exceder 22 dias úteis.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

SECÇÃO VI

Disposições especiais

Cláusula 49.^a

Suspensão da relação laboral por impedimento prolongado

1 — Impedimento prolongado é a impossibilidade de prestação de trabalho por mais de um mês por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — Nos casos de suspensão por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, antes de este ter gozado as férias vencidas nesse ano, e se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, o trabalhador tem direito a receber, nos 60 dias seguintes ao impedimento, a remuneração correspondente às férias não gozadas, bem como o respectivo subsídio.

3 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

5 — O disposto no presente artigo não se aplica à suspensão ocasionada por gozo de licença.

Cláusula 50.^a

Cessação da relação laboral

1 — No caso de cessação da relação laboral, o trabalhador tem direito a receber, a título de férias, a remuneração relativa a dois dias e meio por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano e subsídio de férias proporcional.

2 — Se a cessação ocorrer antes de gozadas, total ou parcialmente, as férias vencidas em 1 de Janeiro, o tra-

balhador tem ainda direito à remuneração relativa a esse período e ao correspondente subsídio.

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

CAPÍTULO VII

Regime de faltas

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 51.^a

Conceito de falta

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparecimento em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2 — No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

- a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;
- b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

Cláusula 52.^a

Período de ausência reportado a meses

O período de ausência reportado a meses começa a ser contado no 1.º dia de ausência total ou parcial e termina no dia anterior ao correspondente do último mês do período.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

As faltas são justificadas ou injustificadas.

Cláusula 54.^a

Forma de comunicação e confirmação de faltas

As faltas são comunicadas e confirmadas em impresso próprio, devendo juntar-se para o efeito e sempre que possível, o respectivo documento comprovativo.

SECÇÃO II

Faltas justificadas

Cláusula 55.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, desde que observado o respectivo condicionalismo legal, e sendo caso disso, nos termos do regime previdencial aplicável, as seguintes faltas:

- a) Por casamento;
- b) Por maternidade ou paternidade;

- c) Para consultas pré-natais e amamentação;
- d) Por adopção;
- e) Por falecimento de familiar;
- f) Por doença;
- g) Para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico;
- h) Por acidente ou doença profissional;
- i) Para reabilitação profissional ou por isolamento profiláctico;
- j) Para tratamento ambulatorio;
- k) Para assistência a familiares;
- l) Como trabalhador-estudante;
- m) Para doação de sangue e socorrismo;
- n) Para cumprimento de obrigações legais;
- o) Por conta do período de férias;
- p) Como membro das organizações representativas dos trabalhadores;
- q) Por greve;
- r) Por motivos urgentes de natureza particular;
- s) Por motivos não imputáveis ao trabalhador;
- t) Por motivo de aniversário do trabalhador;
- u) Todas as prévia ou posteriormente autorizadas pelo director do Centro.

SUBSECÇÃO I

Faltas por casamento

Cláusula 56.^a

Duração

Por ocasião do casamento, o trabalhador tem direito a faltar 11 dias úteis seguidos.

Cláusula 57.^a

Comunicação

Para exercer o direito previsto no artigo anterior, deve o trabalhador comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias, a data em que pretende iniciar o período de ausência.

Cláusula 58.^a

Efeitos

As faltas por casamento são equiparadas a serviço efectivo, salvo quanto ao subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO II

Faltas por maternidade e paternidade

Cláusula 59.^a

Licença por parto

1 — A trabalhadora tem direito, por motivo de parto, a 120 dias consecutivos de licença, 90 dos quais necessariamente gozados a seguir àquele, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções,

independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Para efeitos de licença anterior ao parto, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência de tal situação e que indique a data prevista para o parto, com 10 dias de antecedência ou, quando tal não seja possível dada a urgência da situação comprovada pelo médico, deverá a informação ser prestada tão logo quanto possível.

Cláusula 60.^a

Suspensão da licença

Em caso de internamento hospitalar da trabalhadora ou do filho dentro do período de licença a seguir ao parto, o referido período é interrompido, mediante comunicação da trabalhadora, pelo tempo de duração do internamento.

Cláusula 61.^a

Casos especiais

1 — A licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica.

2 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período referido no número anterior, este é reduzido até 14 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias de licença a seguir ao parto.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior o trabalhador deverá informar o Centro com a antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

3 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da cláusula 59.^a, com a ressalva do disposto no seu n.º 4, nos seguintes casos:

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

4 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

5 — Para os efeitos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2, o pai, logo que possível, deverá informar o Centro e apresentar atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

6 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a entidade patronal com a antecedência de 10 dias e:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;
- c) Provar que a entidade patronal da mãe foi informada da decisão conjunta.

Cláusula 63.^a

Efeitos

1 — As licenças por maternidade e paternidade não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição, como serviço efectivo.

2 — As referidas licenças suspendem o gozo de férias, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

3 — As licenças referidas no n.º 1 não prejudicam o tempo já realizado de estágios ou cursos de formação, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para os completar.

SUBSECÇÃO III

Faltas para consultas pré-natais e para amamentação

Cláusula 64.^a

Consultas pré-natais

A trabalhadora grávida pode ausentar-se do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias, desde que tais consultas só sejam possíveis dentro do seu horário de trabalho.

Cláusula 65.^a

Faltas para amamentação

1 — A trabalhadora que amamente um filho tem direito a ausentar-se do trabalho por dois períodos de uma hora cada, enquanto durar o período de amamentação.

2 — A pedido da trabalhadora e desde que o limite temporal de ausência diária não seja excedido, pode ser autorizado outro sistema de ausência.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a trabalhadora deverá comunicar ao Centro, com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao seu início, que amamenta o filho e apresentar atestado médico que o confirme.

4 — Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa para amamentação é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

Cláusula 66.^a

Efeitos

Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo, designadamente no que se refere à atribuição do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO IV

Faltas para aleitação

Cláusula 67.^a

Dispensa para aleitação

1 — Se a trabalhadora não amamentar o filho, a dispensa para aleitação até o filho completar um ano de idade, pode ser exercida pela mãe ou pelo pai que exerça actividade profissional, ou por ambos, conforme decisão conjunta, e sem exceder a duração referida nos números seguintes. Em qualquer caso deverá o titular:

- i) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- ii) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- iii) Provar que o outro progenitor informou a entidade patronal da decisão conjunta.

2 — A dispensa diária para aleitação será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o Centro.

3 — Se a mãe, ou o pai, trabalhar a tempo parcial, a dispensa para aleitação que o mesmo pode gozar é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

4 — Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo, designadamente no que se refere à atribuição do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO V

Faltas por adopção

Cláusula 68.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa, a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data de em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante, ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 69.^a

Adopções múltiplas

Nos casos de adopções múltiplas, o período de licença previsto no n.º 1 da cláusula 68.^a é acrescido de 30 dias por cada adoptado além do primeiro.

Cláusula 70.^a

Internamento hospitalar

Em caso de internamento hospitalar do adoptante ou do adoptado durante o período de licença mencionado na cláusula 68.^a, este será interrompido a pedido do adoptante, pelo tempo de duração do internamento.

Cláusula 71.^a

Procedimentos

1 — O trabalhador candidato a adopção deve informar o Centro de que pretende gozar a licença por adopção, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, e fazer prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

2 — No caso previsto na cláusula 68.^a, n.º 3, o trabalhador deve:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo outro cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou a entidade patronal da decisão conjunta.

3 — A morte do trabalhador durante o gozo da licença por adopção confere ao cônjuge sobrevivente o direito a licença por período igual àquele a que o primeiro ainda tinha direito e não inferior a 10 dias.

Cláusula 72.^a

Efeitos

1 — A licença por adopção não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição, como serviço efectivo.

2 — A licença por adopção suspende o gozo das férias, devendo os dias restantes ser gozados após o termo daquele período.

SUBSECÇÃO VI

Faltas por falecimento de familiar

Cláusula 73.^a

Duração

1 — Por motivo de falecimento de familiar o trabalhador pode faltar justificadamente:

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

- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de parente ou afim em qualquer outro grau da linha recta, e no 2.º e 3.º graus da linha colateral ou de pessoa que coabite com o trabalhador.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior é também aplicável em caso de falecimento de pessoa que viva com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 74.^a

Contagem e forma de justificação

1 — As faltas a que se refere o artigo anterior têm obrigatoriamente início no dia do falecimento, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2 — A ausência ao serviço por motivo de falecimento de familiar ou equiparado deve ser comunicada no próprio dia em que a mesma ocorra ou, excepcionalmente, no dia seguinte e confirmada por escrito, logo que o trabalhador se apresente ao serviço.

Cláusula 75.^a

Efeitos

As faltas justificadas por falecimento de familiar são equiparadas a serviço efectivo para todos os efeitos excepto quanto ao subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO VII

Faltas por doença

Cláusula 76.^a

Regime e duração

As faltas por doença são justificadas pelo tempo fixado no respectivo boletim de baixa ou atestado médico, consoante o regime previdencial aplicável ao trabalhador.

Cláusula 77.^a

Comunicação e comprovação

1 — O trabalhador, por si ou por interposta pessoa, deve comunicar por qualquer forma a sua ausência no próprio dia em que esta é iniciada ou, excepcionalmente, no dia imediato.

2 — Os documentos comprovativos da doença devem, no prazo máximo de cinco dias a contar do 1.º dia de ausência, ser entregues directamente nos serviços ou enviados aos mesmos através do correio, devidamente registado, relevando, neste último caso, a data da respectiva expedição, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.

3 — A inobservância do disposto no número anterior determina a injustificação da ausência, salvo motivo de força maior.

SUBSECÇÃO VIII

Faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico

Cláusula 78.^a

Regime

As faltas para realização de consultas médicas e ou exames complementares de diagnóstico, que não possam ser realizadas fora do período normal de trabalho, são justificadas pelo tempo necessário à sua duração e ou realização.

Cláusula 79.^a

Comunicação e comprovação

1 — Caso a consulta ou o exame sejam previsíveis deverá o trabalhador informar o Centro com a antecedência mínima de cinco dias em relação ao dia em que prevê faltar.

2 — Quando tal não seja possível deverá o trabalhador informar o Centro, assim que puder.

3 — Em ambas as situações previstas nos números anteriores deverá o trabalhador trazer comprovativo da presença na consulta e ou exame.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna a falta injustificada.

Cláusula 80.^a

Efeitos

As faltas realizadas ao abrigo do disposto nesta subsecção, não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador.

SUBSECÇÃO IX

Faltas por acidente ou doença profissional

Cláusula 81.^a

Regime e efeitos

As faltas por acidente de trabalho ou em serviço, e por doença profissional são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO X

Faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático

Cláusula 82.^a

Regime e efeitos

As faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO XI

Faltas por tratamento ambulatorio

Cláusula 83.^a

Regime e efeitos

1 — O trabalhador que, encontrando-se ao serviço, careça em virtude de doença, deficiência ou acidente, de tratamento ambulatorio que não possa efectuar-se fora do período normal de trabalho, pode faltar durante o tempo necessário para o efeito.

2 — Para poder beneficiar do regime de faltas previsto no número anterior, o trabalhador tem de apresentar atestado ou declaração médica, emitida pela entidade competente, a qual deve indicar a necessidade de ausência ao serviço para tratamento ambulatorio e os termos em que a fruirá.

3 — Por cada ausência para tratamento, o trabalhador tem de apresentar no serviço de que depende, documento comprovativo da sua presença no local da realização do mesmo.

4 — As horas utilizadas devem ser convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas, com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais, consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO XII

Faltas para assistência a familiares

Cláusula 84.^a

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 85.^a

Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores podem faltar até 15 dias por ano quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

Cláusula 86.^a

Faltas para acompanhamentos de familiares em regime de tratamento ambulatorio

1 — O disposto na cláusula 83.^a é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptados, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

2 — As horas utilizadas são justificadas e convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas.

Cláusula 87.^a

Justificação e controlo de faltas

1 — A justificação e controlo das faltas previstas na presente subsecção deverá ser feita nos termos idênticos aos previstos neste AE, para as faltas por doença do próprio trabalhador.

2 — O atestado ou declaração médica justificativo da doença de familiar deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

3 — O trabalhador, juntamente com o atestado ou declaração médica referido no número anterior, deverá fazer entrega de declaração da qual conste que é ele o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência e a indicação da sua ligação familiar com o doente.

Cláusula 88.^a

Efeitos

As faltas previstas na presente subsecção serão equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio trabalhador, sendo-lhes aplicáveis os regimes legais em vigor.

SUBSECÇÃO XIII

Faltas ao abrigo do Estatuto do Trabalhador-Estudante

Cláusula 89.^a

Frequência de aulas

Se assim o exigir o respectivo horário escolar e na impossibilidade de aplicação de horário específico, o trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do trabalho, justificadamente, até cinco ou seis horas por semana, consoante a duração semanal do trabalho seja até trinta e cinco horas ou superior, respectivamente.

Cláusula 90.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 91.^a

Efeitos

As ausências previstas nesta subsecção não determinam a perda de quaisquer direitos sendo consideradas, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

SUBSECÇÃO XIV

Faltas por doação de sangue e socorrismo

Cláusula 92.^a

Doação de sangue

1 — O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente pode faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, mediante prévia autorização.

2 — A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento dos serviços.

3 — As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 93.^a

Socorrismo

1 — O trabalhador que pertença a associações de bombeiros voluntários ou humanitárias pode faltar ao serviço durante os períodos necessários para acorrer a incêndios, ou quaisquer outras eventualidades em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis.

2 — As faltas previstas no número anterior são justificadas, mediante apresentação de declaração da respectiva associação, no prazo de quarenta e oito horas.

3 — As faltas para socorrismo não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

SUBSECÇÃO XV

Faltas para cumprimento de obrigações legais

Cláusula 94.^a

Regime

Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição da autoridade.

Cláusula 95.^a

Efeitos

As faltas referidas na cláusula anterior não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

SUBSECÇÃO XVI

Faltas por conta do período de férias

Cláusula 96.^a

Regime

1 — O trabalhador pode, e em estrita obediência aos condicionalismos e limites impostos pela regulamentação legal em vigor, faltar um dia por mês por conta do período de férias.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam o desconto no período de férias do próprio ano ou do seguinte, se essa for a opção do interessado.

Cláusula 97.^a

Procedimento

1 — O trabalhador que pretenda faltar ao abrigo do disposto na cláusula anterior deve comunicar essa intenção ao respectivo dirigente, em impresso próprio, na véspera ou se não for possível, no próprio dia oralmente, podendo este recusar a autorização por conveniência de serviço.

2 — Na impossibilidade, devidamente fundamentada, do cumprimento do disposto no número anterior, o trabalhador poderá justificar a falta, por escrito, no dia imediato.

3 — Sempre que o trabalhador pretenda faltar nos termos da cláusula anterior, imediatamente antes ou depois de feriados coincidentes com sextas-feiras ou segundas-feiras, ou que ocorram em dias seguidos, deve apresentar a respectiva comunicação com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — O disposto no número anterior é aplicável nos casos em que o trabalhador pretenda faltar em dia ou dias intercalados entre feriados ou entre feriados e fins-de-semana.

5 — As faltas dadas nos termos dos n.ºs 3 e 4 só podem ser autorizadas em casos excepcionais, devidamente justificados.

SUBSECÇÃO XVII

Faltas dos membros das organizações representativas dos trabalhadores

Cláusula 98.^a

Faltas por actividade sindical

Às faltas dadas pelos delegados sindicais são aplicáveis os artigos 32.º e 33.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 99.^a

Faltas por participação em comissão de trabalhadores

Às faltas por participação em comissão de trabalhadores são aplicáveis as disposições dos vários números do artigo 20.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

SUBSECÇÃO XVIII

Faltas por greve

Cláusula 100.^a

Greve

As faltas dadas por motivo de greve são consideradas como serviço efectivo, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO XIX

Faltas por motivos urgentes de natureza particular

Cláusula 101.^a

Sem perda de retribuição

1 — O trabalhador do Centro que disso necessite poderá faltar excepcionalmente, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de natureza particular, devendo para o efeito preencher o impresso próprio o qual deverá entregar ao seu superior hierárquico directo, com a antecedência de três dias úteis em relação ao período em que pretende faltar.

2 — Deverá também, posteriormente, e sempre que possível, entregar documento comprovativo do motivo da sua ausência.

3 — O período de ausência definido no n.º 1 não poderá nunca ultrapassar o limite de seis dias por ano, nem de um dia por mês, podendo ser gozado em meios dias.

4 — Na modalidade de horário flexível, a ausência a dois períodos da barra fixa corresponde a um dia de ausência.

5 — O período de ausência definido nos números anteriores só poderá ser gozado junto aos períodos de férias e feriados, a título excepcional, autorizado pelo director do Centro ou pelo conselho de administração, e desde que o trabalhador demonstre, dada a natureza do assunto particular a tratar, a impossibilidade de gozo desse período noutra altura.

6 — O trabalhador que durante o ano não apresente faltas, terá direito a mais três dias de férias não remuneradas, a gozar no ano seguinte.

Cláusula 102.^a

Com perda de retribuição

Para além do disposto no artigo anterior e pelos mesmos motivos, pode o trabalhador gozar de um período de ausência até 11 dias anuais, com perda de retribuição e subsídio de refeição, devendo para o efeito seguir os procedimentos previstos na cláusula anterior.

SUBSECÇÃO XX

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

Cláusula 103.^a

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

1 — São consideradas justificadas as faltas determinadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros.

2 — São igualmente justificadas as faltas ocasionadas por facto fortuito ou caso de força maior não imputáveis ao trabalhador e determinadas por motivos não previstos no presente AE que impossibilitem o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificultem, em termos que afastem a sua exigibilidade.

3 — O trabalhador impedido de comparecer ao serviço nos termos do número anterior deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao dirigente competente, no próprio dia ou, excepcionalmente, no dia seguinte, devendo apresentar justificação em impresso próprio, no dia em que regressar ao serviço.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 1 e 2 são equiparadas a serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO XXI

Falta por motivo de aniversário do trabalhador

Cláusula 104.^a

Aniversário

1 — O trabalhador cujo dia de aniversário coincida com dia normal de trabalho poderá ser dispensado do serviço durante todo o dia, desde que a sua ausência não acarrete qualquer tipo de inconveniência para o normal funcionamento do mesmo.

2 — Para poder gozar esta dispensa o trabalhador deverá solicitá-la por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 105.^a

Efeitos

As faltas praticadas ao abrigo do disposto na cláusula anterior não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador, com excepção do subsídio de refeição e do abono de falhas.

SECÇÃO III

Faltas injustificadas

Cláusula 106.^a

Regime

1 — Presumem-se injustificadas as faltas dadas que não se enquadrem em nenhuma das situações previstas na secção anterior.

2 — São consideradas injustificadas as faltas dadas com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 107.^a

Efeitos

1 — As faltas declaradas injustificadas, para além das consequências disciplinares a que possam dar lugar, determinam sempre a perda da retribuição correspondente aos dias de ausência e não contam para efeitos de antiguidade.

2 — A perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VIII

Licenças

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 108.^a

Conceito e tipos de licença

1 — Considera-se licença a ausência prolongada do serviço mediante autorização.

2 — As licenças podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Licença sem retribuição;
- b) Licença especial para assistência a filhos, adoptandos e adoptados.

Cláusula 109.^a

Efeitos gerais das licenças

A concessão da licença implica:

- a) Para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais;
- b) Para os trabalhadores em comissão de serviço, a suspensão da respectiva comissão.

SECÇÃO II

Licença sem retribuição

Cláusula 110.^a

Regime, duração e processo

1 — A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público e ainda, designadamente, para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 10 anos.

3 — A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

4 — A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer um dos seguintes requisitos:

- a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a três ou cinco anos, consoante a licença a conceder seja por período até um ano ou superior, respectivamente;
- b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

5 — Os requisitos referidos nas alíneas a) e c) do número anterior não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, em missões de defesa ou representação de interesses do País, ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.

Cláusula 111.^a

Efeitos da licença

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

2 — O período da licença releva para efeitos de antiguidade, aposentação, reforma e assistência na doença, nos termos e consoante o regime previdencial aplicável.

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

4 — No ano da cessação da licença sem retribuição, caso ocorra em ano posterior ao da suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

SECÇÃO III

Licença especial para assistência a filhos e adoptados

Cláusula 112.^a

Requisitos

O pai ou mãe trabalhador e bem assim o adoptante e o candidato a adoptante têm direito a licença especial para assistência a filho, ou adoptado, respectivamente, até que este perfaça 6 anos de idade, desde que se verifiquem os requisitos seguintes:

- a) Ambos os progenitores, adoptantes ou candidatos a adoptantes exerçam actividade profissional;
- b) O menor fizer parte do agregado familiar daqueles.

Cláusula 113.^a

Duração

1 — A duração da licença referida no artigo anterior é de três meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, não podendo ser interrompida.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a licença pode ser encurtada por falecimento do menor, mediante comunicação escrita do trabalhador, retomando este o serviço.

Cláusula 114.^a

Exercício

O direito à licença referido na cláusula 112.^a pode ser exercido por um só dos progenitores, adoptantes ou candidatos a adoptantes, ou por ambos, em períodos sucessivos.

Cláusula 115.^a

Início da licença

1 — Esta licença deve ser iniciada no termo de licença por maternidade ou no termo de licença por adopção conforme os casos.

2 — Se a licença por maternidade ou por adopção tiver determinado a suspensão das férias do trabalhador, o início de licença referida no n.º 1 só pode verificar-se depois de o trabalhador ter gozado o resto das férias a que têm direito.

Cláusula 116.^a

Comunicação prévia

1 — O exercício do direito a esta licença depende de comunicação, com a antecedência de um mês em relação ao seu início e com indicação do termo, se for caso disso.

2 — A comunicação deve ser sempre acompanhada de declaração do trabalhador, sob compromisso de honra, de que nenhuma outra pessoa exerce ao mesmo tempo o direito à licença relativamente à mesma criança e de que esta faz parte do agregado familiar do trabalhador.

3 — A comunicação referida no n.º 1 pode ser feita para o período máximo de dois anos ou para períodos de duração não inferior a três meses, prorrogáveis até àquele limite.

4 — Na falta de indicação do termo da licença na comunicação referida, esta tem efeitos para o período máximo de dois anos.

Cláusula 117.^a

Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve comunicar, por escrito e com a antecedência mínima de 15 dias, a sua intenção de regressar ao trabalho, salvo se a licença já não for prorrogável.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior determina a prorrogação automática da licença por período igual, até ao seu limite máximo.

3 — A comunicação referida no n.º 2 da cláusula 113.^a tem efeitos imediatos em relação ao regresso do trabalhador.

Cláusula 118.^a

Efeitos da licença

1 — Esta licença suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que estes pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente o direito a qualquer retribuição.

2 — O período de ausência não conta para efeitos de antiguidade e evolução profissional, nem para a constituição de quaisquer direitos cuja aquisição dependa da efectividade de serviço.

3 — O gozo da licença não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica a que houvesse direito anteriormente e a contagem de tempo para efeitos de aposentação ou reforma.

4 — Esta licença não prejudica a caducidade do respectivo contrato, no termo deste.

CAPÍTULO IX

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 119.^a

Remissão

A cessação da prestação de trabalho no Centro rege-se pelo disposto nos artigos 4.º a 40.º, 55.º e 56.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 120.^a

Poder disciplinar

1 — O Centro tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo director do Centro, nos termos da legislação em vigor aplicável.

Cláusula 121.^a

Sanções

1 — As sanções punitivas das infracções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infracção, ao grau

de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção e às demais circunstâncias do caso.

Cláusula 122.^a

Averiguação das infracções

A averiguação das infracções disciplinares deverá ser feita através de processo disciplinar, nos termos do disposto na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 123.^a

Regime de segurança social

1 — O regime de segurança social aplicável aos trabalhadores do Centro é o regime geral aplicável aos trabalhadores dependentes.

2 — O número anterior não se aplica aos trabalhadores da função pública destacados para exercer funções no Centro, os quais continuarão a descontar para a respectiva instituição de previdência.

Cláusula 124.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores impedidos de prestar trabalho por doença e que beneficiem do subsídio a pagar pela segurança social, poderá o Centro completar esse subsídio até ao valor da retribuição base líquida que aufeririam se estivessem ao serviço.

2 — Para tal devem os trabalhadores requer, por escrito, o pagamento do complemento.

3 — O requerimento deverá ser acompanhado de relatório médico, em carta fechada dirigida aos serviços de medicina do trabalho, dando a conhecer as causas clínicas da situação de baixa.

4 — Os requerimentos que forem apresentados serão objecto de decisão, caso a caso, com base nos pareceres clínicos, social e de mérito, incluindo a análise detalhada do absentismo do trabalhador.

5 — Os requerimentos serão sempre objecto de comunicação da decisão aos requerentes.

6 — Ao centro é reconhecido o direito, de durante o período de atribuição do complemento, mandar proceder, através de meios idóneos, à verificação da necessidade de baixa.

Cláusula 125.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — O Centro fica sujeito aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — O Centro obriga-se ainda ao pagamento por inteiro das retribuições dos trabalhadores acidentados

ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — Para efeitos da cobertura do risco de acidente de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorreu no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

4 — O Centro poderá garantir por contrato de seguro a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 126.^a

Princípios gerais

1 — O Centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação ministrada sob responsabilidade do Centro terá como objectivo prioritário a aquisição ou actualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas a um organismo como o Centro.

Cláusula 127.^a

Programa de formação

1 — A formação profissional desenvolve-se em ciclos anuais e consubstancia-se no programa de formação em função dos objectivos estabelecidos a médio e curto prazos para a actividade do Centro.

2 — O programa de formação é essencialmente um instrumento de gestão em que se procura conciliar os interesses do Centro no aprofundamento e desenvolvimento dos níveis de proficiência profissional dos trabalhadores, o direito destes à carreira profissional e ainda as necessidades do Centro.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 128.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva eventualmente aplicáveis ao Centro, ficando sempre garantida a salvaguarda de direitos adquiridos.

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes da associação sindical signatária deste AE, e por ela designados, e por dois representantes do Centro.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos seus membros, da associação sindical signatária ou do Centro.

5 — As deliberações da comissão são vinculativas para as partes, e quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, devendo ser depositadas e publicadas nos termos legais.

6 — As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

ANEXO I

Carreira de técnico(a) superior

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Assessor(a)	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva. Supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar. Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização. Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos. Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico(a) superior principal	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva. Supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar. Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização. Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos. Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 1. ^a	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva. Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização. Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos. Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 2. ^a	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva. Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização. Participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. Experiência profissional comprovada de pelo menos três anos.
Técnico(a) superior estagiário	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva. Participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num ou vários domínios de especialização; redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer.

Carreira de técnico(a)

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico principal	Elabora pareceres e informações de natureza técnica, necessária à constituição de programas de acção. Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de pelo menos três anos. Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico de 1. ^a	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões. Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões. Aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer e ou experiência profissional comprovada de pelo menos três anos. Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico de 2. ^a	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões. Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; Aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer e ou experiência profissional comprovada de pelo menos três anos.
Técnico estagiário	Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; Aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato/curso técnico-profissional ou profissional adequado às funções a exercer.

Carreira de formador(a)

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Formador(a) principal	<p>Desempenha entre outras as seguintes tarefas:</p> <p>Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação;</p> <p>Determinar os conteúdos programáticos;</p> <p>Proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos;</p> <p>Definir processos, meios e instrumentos de avaliação;</p> <p>Produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários;</p> <p>Planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões de formação;</p> <p>Organizar os meios (materiais e didácticos), necessários à realização da acção de formação;</p> <p>Realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais;</p> <p>Proceder à avaliação dos resultados;</p> <p>Desenvolver ou sugerir estratégias de acompanhamento e apoio dos formandos nos postos de trabalho durante ou após a formação;</p> <p>Deverá preferencialmente realizar acções de formação em cursos que exijam um maior aprofundamento das matérias.</p>	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Polivalente na área de sua especialidade;</p> <p>Formação pedagógica;</p> <p>Aperfeiçoamento pedagógico;</p> <p>Quatro anos de bom desempenho da função de formador.</p>
Formador(a) de 1.ª	<p>Desempenha entre outras as seguintes tarefas:</p> <p>Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação;</p> <p>Determinar os conteúdos programáticos;</p> <p>Proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos;</p> <p>Definir processos, meios e instrumentos de avaliação;</p> <p>Produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários;</p> <p>Planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões;</p> <p>Organizar os meios (materiais e didácticos), necessários à realização da acção de formação;</p> <p>Realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais;</p> <p>Proceder à avaliação dos resultados.</p>	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Polivalente na área da sua especialidade;</p> <p>Formação pedagógica;</p> <p>Aperfeiçoamento pedagógico;</p> <p>Quatro anos de bom desempenho da função de formador.</p>
Formador(a) de 2.ª	<p>Desempenha entre outras as seguintes tarefas:</p> <p>Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação;</p> <p>Determinar os conteúdos programáticos;</p> <p>Proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos;</p> <p>Definir processos, meios e instrumentos de avaliação;</p> <p>Produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários;</p> <p>Planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões;</p> <p>Organizar os meios (materiais e didácticos), necessários à realização das acções;</p> <p>Realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais;</p> <p>Proceder à avaliação dos resultados.</p>	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Polivalente na área da sua especialidade;</p> <p>Formação pedagógica;</p> <p>Aperfeiçoamento pedagógico;</p> <p>Quatro anos de bom desempenho da função de formador.</p>
Formador(a) estagiário	Desempenhar as tarefas de auxiliar de formador ...	<p>Mínimas obrigatórias:</p> <p>9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas;</p> <p>Experiência profissional mínima de três anos;</p> <p>Curso da especialidade no CFPSA ou por ele reconhecido.</p>

Carreira de técnico(a) administrativo(a)

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Administrativo(a) principal	Deverá, designadamente, estabelecer prioridades de trabalho específico, marcar entrevistas, preparar relatórios e reuniões e redigir as respectivas actas e assegurar as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora do organismo, ou responsabilizar-se pelo levantamento do relatório e contas, análise de documentos financeiros e sua classificação.	Curso de Secretariado de Direcção, curso de Contabilidade e Gestão e ou experiência profissional.
Administrativo(a) de 1. ^a	Deverá, entre outras, compor textos, cartas em língua nacional e estrangeira, saber utilizar diverso equipamento electrónico e <i>software</i> de apoio administrativo ou assegurar e interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço da área administrativa. Dirigir a tesouraria e coordenar os caixas existentes e situações bancárias.	Curso de Secretariado ou Correspondente-Interprete e ou 12.º ano com curso profissional, e ou experiência profissional adequada.
Administrativo(a) de 2. ^a	Entre outras, deverá fazer arquivo de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos ao organismo. Verificar assuntos relativos à assiduidade dos trabalhadores. Transcrever e dactilografar textos em língua portuguesa e executar movimentos contabilísticos.	12.º ano de escolaridade, bons conhecimentos de inglês e francês, formação em informática ao nível de utilizador em programas de tratamento de texto, cálculo, e ou experiência profissional.
Estagiário(a)	Executará entre outras, funções de envio e recepção de faxes, atendimento de utentes, dando informações e explicações sobre o serviço inerente. Deverá ainda executar serviço preparado e orientado pelos seu superior hierárquico.	12.º ano de escolaridade e ou experiência de funções.

Carreira de profissionais qualificados

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico(a) de manutenção	Estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção, e zela pelo seu cumprimento: diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica, mecânica hidráulica e pneumática. Orienta o trabalho desenvolvido na sua secção, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as «performances» do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de <i>stocks</i> e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente; curso técnico-profissional específico e ou experiência profissional mínima comprovada de cinco anos.
Telefonista/recepcionista	Realiza, recebe e encaminha chamadas telefónicas; atende o público em geral.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Trabalhador(a) qualificado(a)	Executa tarefas complexas que exigem formação teórica e prática na área de actividade, envolvendo, em regra, muitas operações diferenciadas e frequentemente não rotineiras, com base em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Carreira de profissionais indiferenciados

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Trabalhador(a) indiferenciado(a)	Executa tarefas muito simples, normalmente não especificadas, pressupondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

ANEXO II
Carreiras — Tabela salarial
Técnico superior

(Valor em euros)					
	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Assessor	2 200	2 300	2 400		
Técnico superior principal	1 800	1 900	2 000	2 100	
Técnico superior de 1.ª	1 370	1 470	1 570	1 670	1 750
Técnico superior de 2.ª	950	1 020	1 070	1 170	1 270
Estagiário	850				

Técnico

(Valor em euros)					
	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 450	1 550	1 600	1 700	
Técnico de 1.ª classe	1 000	1 150	1 250	1 350	
Técnico de 2.ª classe	650	720	770	850	900
Estagiário	500				

Formador

(Valor em euros)					
	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	
Formador principal	1 550	1 600	1 650	1 700	
Formador de 1.ª	1 250	1 350	1 450	1 500	
Formador de 2.ª	800	900	1 050	1 150	
Estagiário	500				

Técnico administrativo

(Valor em euros)					
	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	1 150	1 200	1 250		
Técnico administrativo de 1.ª	850	900	950	1 000	
Técnico administrativo de 2.ª	550	600	650	750	800
Técnico administrativo estagiário	450				

Profissionais qualificados

(Valor em euros)						
	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão
Técnico de manutenção	900	1 150	1 300	1 450	1 600	1 700
Técnico/recepcionista	550	600	650	700	750	850
Trabalhador qualificado	550	600	650	700	750	850

Profissionais indiferenciados

(Valor em euros)						
	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão
Trabalhador indiferenciado	360	410	460	510	560	610

ANEXO III

I — Vencimento dos dirigentes e chefias (a):

Dirigente/chefia	Vencimento (euros)	Inserção de horário (percentagem)	Total (euros)
Director de departamento	2 500	20	3 000
Director de serviços	2 100	20	2 520
Chefe de divisão	1 930	20	2 316

(a) Em comissão de serviço.

II — Subsídio de isenção de horário — 20% sobre o vencimento:

Secretária da direcção;
Secretária da direcção do Departamento Técnico;
Responsável pelo Núcleo de Comunicação e Imagem;
Responsável pelo Núcleo de Informática e Multimédia;
Tesoureiro.

III — Abono para falhas:

Tesoureiro — € 75;
Trabalhadores que efectuem compras liquidadas em numerário — € 45.

IV — Subsídio de refeição:

Todos os trabalhadores — € 4,10.

Pontinha, 29 de Julho de 2003.

Pelo Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 35 do livro n.º 10, com o registo n.º 244/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP — Autoridade Nacional das

Telecomunicações, adiante designado por ICP-ANACOM, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das normas específicas acordadas entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores, em virtude destas deslocações.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O acordo vigorará por um período mínimo de 24 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de Janeiro a Dezembro de cada ano civil.

3 — O presente acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por outro que o venha a alterar.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — O presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 18 meses após a data da sua entrega para depósito, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses.

2 — O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

3 — Excepcionalmente, a primeira revisão do presente acordo poderá ocorrer ao fim de 12 meses.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres do ICP-ANACOM

1 — São deveres do ICP-ANACOM:

- Cumprir as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança;
- Tratar os trabalhadores com correcção e urbanidade;
- Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por actos ou omissões resultantes do exercício das respectivas funções;
- Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do con-

trato, certificados de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional;

- i) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos nas suas organizações sindicais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos da lei;
- j) Entregar um exemplar deste acordo a cada trabalhador e aos sindicatos subscritores;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores e suas organizações representativas devidamente autorizadas, salas para reuniões, locais e quadros para afixação de informações sindicais e outras de interesse para os trabalhadores;
- l) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo e a pedido das mesmas o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores nos termos da lei da cobrança das cotizações sindicais.

2 — São ainda deveres do ICP-ANACOM, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta entidade, ou do próprio trabalhador em serviço do ICP-ANACOM e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir a assistência judiciária ao trabalhador;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere aos danos causados ao ICP-ANACOM ou a terceiros.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos casos de a viatura não estar a ser legitimamente utilizada, o condutor ter actuado com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao ICP-ANACOM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres gerais dos trabalhadores do ICP-ANACOM:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores do ICP-ANACOM, bem como as pessoas

que estejam ou entrem em relação com esta entidade;

- d) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho, emanadas dos superiores hierárquicos, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, materiais e equipamentos que lhe estejam confiados;
- f) Actuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
- g) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, excepto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas sobre salubridade, higiene e segurança;
- j) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- k) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e prestar ao ICP-ANACOM, por prazo a acordar entre as partes, não superior a três anos, os conhecimentos e técnicas adquiridos nesses cursos.

2 — Quando o trabalhador considere que as ordens referidas na alínea d) do número anterior se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, pode solicitar a sua confirmação por escrito.

Cláusula 7.^a

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em exercício de funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adoptando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objectivos do ICP-ANACOM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respectivas actividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhe forem apresentadas.

Cláusula 8.^a

Incompatibilidades

O exercício, por si ou interposta pessoa, de actividades privadas que tenham relação directa ou indirecta com

a actividade prosseguida pelo ICP-ANACOM é proibida a todos os seus trabalhadores.

CAPÍTULO III

Grupos e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Grupos profissionais, carreiras, categorias, níveis de qualificação e funções

Os grupos profissionais, categorias, carreiras e níveis de qualificação, bem como o respectivo enquadramento, são os que constam do Regulamento de Carreiras, que, como anexo I, faz parte integrante deste acordo.

Cláusula 10.^a

Definição de funções

A definição de funções consta igualmente do anexo I.

CAPÍTULO IV

Dotações e preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 11.^a

Dotações de pessoal

1 — O ICP-ANACOM fixará as suas necessidades em meios humanos através do estabelecimento de dotações por especialidades e por serviços.

2 — Na fixação das necessidades em meios humanos atender-se-á:

- a) A critérios de carácter técnico tendo em conta as exigências do trabalho a executar;
- b) À realização profissional dos trabalhadores, facultando-lhes quer o acesso profissional quer o percurso nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

3 — A fixação de dotações dos grupos profissionais que contenham especializações técnicas será sempre efectuada por especialidades, sem prejuízo da existência de profissionais de grupos não especializados e da fixação de dotações susceptíveis de preenchimento por mais de uma especialidade.

Cláusula 12.^a

Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — A admissão de pessoal para o ICP-ANACOM far-se-á com subordinação aos seguintes princípios gerais:

- a) Adequado cumprimento de um programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- b) Definição prévia do posto de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;
- c) Em igualdade de circunstâncias, o ICP-ANACOM recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho.

2 — As condições específicas de admissão são fixadas pelo conselho de administração.

Cláusula 13.^a

Formas de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento efectua-se mediante concurso documental ou de prestação de provas, ou pela utilização conjunta dos dois processos.

2 — O preenchimento de funções que requeiram elevada especialização técnica ou um grau acentuado de confiança poderá efectuar-se através da escolha directa, tendo em atenção o currículo do trabalhador a admitir.

3 — Os procedimentos de selecção e recrutamento são definidos em ordem de serviço.

Cláusula 14.^a

Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada às funções a desempenhar;
- c) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho

1 — A admissão no ICP-ANACOM efectua-se através da celebração de contrato de trabalho que constará de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o ICP-ANACOM e outro para o trabalhador, contendo os seguintes elementos:

- a) Identidade das partes;
- b) Categoria e grupo profissional com a descrição do seu conteúdo, correspondente à descrição de funções constante no Regulamento de Carreiras;
- c) Local de trabalho;
- d) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- e) Período normal de trabalho diário e semanal;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental nos termos da cláusula 17.^a;
- h) Data da celebração do contrato e data do início dos seus efeitos.

2 — A celebração do contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo e à demais regulamentação interna do ICP-ANACOM, de que previamente lhe será dado conhecimento.

Cláusula 16.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores no ICP-ANACOM poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nos termos do regime legal do contrato individual de trabalho.

2 — As normas deste acordo são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando se mostrem incompatíveis com a duração limitada do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho no ICP-ANACOM.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho sem termo haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) Sete meses para quadros superiores;
- b) Cinco meses para quadros médios e profissionais altamente qualificados;
- c) Dois meses para trabalhadores qualificados e semiqualeificados.

2 — Nos contratos de trabalho a termo haverá, salvo acordo em contrário, um período experimental de 30 dias se o contrato tiver prazo superior a seis meses e de 15 dias se o prazo do contrato tiver duração igual ou inferior a seis meses.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável se a celebração do contrato sem termo tiver sido precedida de contrato a termo, por um período superior ao do respectivo período experimental.

CAPÍTULO V

Alteração da situação profissional

Cláusula 18.^a

Situações abrangidas

Para além de outros casos previstos neste acordo, a alteração da situação profissional pode verificar-se por evolução da carreira profissional, prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, mudança do grupo profissional, mudança do local de trabalho, exercício de funções de chefia e requisição nos termos das disposições respectivas.

Cláusula 19.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes ao grupo profissional que lhe é atribuído, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O ICP-ANACOM pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador e até ao limite de um ano, de funções não compreendidas no seu grupo profissional, desde que não haja diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O exercício de funções superiores ao grupo profissional do trabalhador, nomeadamente por substituição,

não confere o direito ao ingresso nesse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do seu grupo profissional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

4 — O exercício de funções diferentes das do grupo profissional cessará automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 2, retomando o trabalhador as funções do seu grupo profissional, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o ICP-ANACOM.

5 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 2, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, terá direito a um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuído esse grupo profissional de qualificação superior.

Cláusula 20.^a

Mudança de grupo profissional

1 — O trabalhador só pode ser colocado em grupo profissional diferente daquele para que foi contratado, desde que obtido o seu acordo, excepto quando a mudança resulte da evolução na carreira profissional ou quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Reclassificação;
- b) Recolocação;
- c) Reconversão.

2 — A reclassificação consiste na atribuição ao trabalhador de funções que integrem outro grupo profissional, decorrente da limitação ou incapacidade definitiva do mesmo para o desempenho das funções próprias do seu grupo profissional.

3 — A recolocação consiste na afectação transitória do trabalhador a posto de trabalho diferente, em razão da limitação temporária das suas aptidões profissionais.

4 — A reconversão consiste na alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador, em virtude da introdução de novas tecnologias, reorganização do trabalho, extinção ou redimensionamento dos serviços, com atribuição de novo grupo profissional.

Cláusula 21.^a

Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não fazem parte dos grupos profissionais, sendo a nomeação pelo conselho de administração, em comissão de serviço interna, a única forma prevista de provimento dos mesmos.

2 — A comissão de serviço tem a duração de três anos e considerar-se-á automaticamente renovada se, até 30 dias antes do seu termo, o conselho de administração ou o trabalhador investido no cargo não tiver manifestado expressamente a intenção de a fazer cessar,

salvo o disposto no número seguinte.

3 — A comissão de serviço poderá ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, por deliberação do conselho de administração, tomada por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador investido no cargo.

4 — A cessação de funções de chefia, por qualquer das razões previstas nos n.ºs 2 e 3, determina o regresso do trabalhador às funções próprias do seu grupo profissional, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.

5 — Cada comissão de serviço completa conta como apreciação do mérito para efeitos de evolução na carreira profissional, quando essa evolução estiver dependente de contagem do tempo de serviço e de apreciação do mérito.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, a cessação de funções de chefia produz os seguintes efeitos quanto à remuneração:

- a) O trabalhador que tenha exercido funções de chefia durante três ou mais anos consecutivos mantém o direito à remuneração mínima do cargo desempenhado até que seja absorvida pela remuneração própria da sua categoria profissional;
- b) O disposto na alínea anterior é aplicável no caso de cessação da comissão de serviço, por iniciativa do conselho de administração, antes de decorrido o prazo de três anos após a nomeação;
- c) A cessação da comissão de serviço, a pedido do trabalhador, antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior determina o regresso à remuneração própria da sua categoria profissional.

7 — O exercício de funções de chefia, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes e contendo as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo de chefia a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Grupo e categoria profissional exercidos pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao ICP-ANACOM, o grupo e categoria profissional em que deve ser colocado na sequência da cessação da comissão de serviço.

Cláusula 22.^a

Requisição

Os trabalhadores do ICP-ANACOM que sejam chamados a exercer funções, em regime de requisição, no Estado, incluindo os institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas, mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional nesta entidade, considerando-se todo o período da requisição como serviço prestado no ICP-ANACOM.

CAPÍTULO VI

Disciplina

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 23.^a

Poder disciplinar

1 — O ICP-ANACOM tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho de administração ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos na lei do contrato de trabalho e neste acordo.

Cláusula 24.^a

Conceito de infracção disciplinar

Constitui «infracção disciplinar» o facto voluntário imputável ao trabalhador a título de dolo ou negligência que viole algum dos deveres profissionais ou o que, praticado no exercício ou por causa das suas funções, seja notoriamente incompatível com a correcção indispensável ao exercício destas.

Cláusula 25.^a

Prescrição

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

2 — Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

3 — O despacho que ordenar a instauração de processo disciplinar deve ser comunicado ao presumível infractor no prazo de três dias úteis.

Cláusula 26.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — No caso de procedimento disciplinar com manifestação de intenção de proceder ao despedimento, o decurso do prazo definido no número anterior suspende-se com a comunicação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 27.^a

Instrutor

1 — No despacho de instauração do processo disciplinar, o conselho de administração ou o superior hierárquico com competência disciplinar deverá nomear o instrutor do processo.

2 — O instrutor nomeado nos termos do número anterior pode não pertencer aos quadros do ICP-ANACOM mas, pertencendo, deverá ser de categoria igual ou superior à do presumível infractor e não desempenhar funções de chefia directa sobre o mesmo.

Cláusula 28.^a

Suspensão preventiva

1 — O conselho de administração ou o superior hierárquico com competência disciplinar pode suspender a prestação de trabalho, nos termos da lei, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem prejuízo dos direitos e regalias que não sejam incompatíveis com o regime de suspensão, nomeadamente o direito à remuneração.

2 — A suspensão pode ser determinada no despacho de instauração do processo disciplinar ou na pendência deste mediante proposta do instrutor.

Cláusula 29.^a

Registo de sanções

1 — O ICP-ANACOM manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares.

2 — O registo conterà a identificação do trabalhador, descrição sucinta da infracção, das circunstâncias atenuantes e agravantes e da sanção aplicada.

3 — O registo das sanções disciplinares é confidencial e apenas pode ser utilizado no exercício da acção disciplinar ou judicial subsequente.

SECÇÃO II

Sanções disciplinares

Cláusula 30.^a

Enumeração das sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

Cláusula 31.^a

Aplicação da sanção de repreensão verbal

A sanção de repreensão verbal será, em princípio, aplicada por faltas leves de serviço, sempre no intuito

do aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, nomeadamente aos que:

- a) No desempenho das suas funções cometam erros por falta de atenção, se deles não tiver resultado prejuízo para o serviço;
- b) Violem de forma leve, para com os seus superiores hierárquicos, subordinados e companheiros de trabalho.

Cláusula 32.^a

Aplicação da sanção de repreensão registada

1 — A sanção de repreensão registada será aplicada, em geral, nos casos de negligência ou erro.

2 — Esta sanção será, nomeadamente, aplicável aos trabalhadores que:

- a) No desempenho das suas funções cometam erros por falta de atenção, se deles tiver resultado prejuízo grave para o serviço;
- b) Não executem com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Violem, de forma leve, o dever de urbanidade para com utentes e demais pessoas que tenham relação com ICP-ANACOM;
- d) Ocasionalmente, violem as normas de segurança e higiene no trabalho;
- e) Não zelem pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e material que lhes seja confiado.

Cláusula 33.^a

Aplicação da sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição

A sanção de suspensão de trabalho com perda de remuneração, com os limites constantes do n.º 2 da cláusula 30.^a, é, em geral, aplicável aos trabalhadores no caso de procedimento consciente demonstrativo de zelo e de diligência manifestamente inferiores àqueles a que se acham obrigados, pelas suas aptidões e categoria profissional, ou atentatórios da correcção indispensável ao exercício das suas funções.

Cláusula 34.^a

Aplicação da sanção de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — A sanção de despedimento com justa causa será aplicada, nomeadamente, aos trabalhadores que:

- a) Desobedeçam ilegítimamente às ordens dos seus superiores hierárquicos;
- b) Violem os direitos e garantias dos trabalhadores do ICP-ANACOM;
- c) Provoquem repetidamente conflitos com outros trabalhadores do ICP-ANACOM;
- d) Demonstrem desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obriga-

- ções inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesem interesses patrimoniais sérios do ICP-ANACOM;
 - f) Pratiquem intencionalmente, no âmbito do ICP-ANACOM, actos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltem injustificadamente ao trabalho, quando essa falta determine directamente prejuízos ou riscos graves para o ICP-ANACOM ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Inobservem culposamente normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Pratiquem, no âmbito do ICP-ANACOM, violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre companheiros de trabalho, subordinados, superiores hierárquicos, membros dos corpos sociais, utentes e demais pessoas que tenham relação com o ICP-ANACOM;
 - j) Sequestrem ou pratiquem qualquer crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Não cumpram ou se oponham ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduzam anormalmente a sua produtividade;
 - m) Prestem falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 35.^a

Graduação de sanções

Para efeitos de graduação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar do ICP-ANACOM, às demais circunstâncias relevantes e às previstas nos artigos seguintes.

Cláusula 36.^a

Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e zelo pelo serviço;
- d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

Cláusula 37.^a

Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

SECÇÃO III

Processo disciplinar

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 38.^a

Apuramento da responsabilidade disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, através da instauração de processo disciplinar que revestirá sempre forma escrita.

2 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontra, salvo para o arguido ou seu defensor, que não poderão divulgar o que dele conste.

3 — No caso de infracção disciplinar indiciariamente punível nos termos da cláusula 32.^a, o processo revestirá a forma sumaríssima apenas dele devendo constar o auto de notícia, as declarações do trabalhador e as razões da sanção aplicada.

Cláusula 39.^a

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis as previstas na lei, designadamente a resultante da falta de audiência do arguido.

SUBSECÇÃO II

Tramitação do processo disciplinar

Cláusula 40.^a

Inquérito preliminar

1 — O processo disciplinar pode iniciar-se por um inquérito preliminar destinado a verificar os elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor.

2 — As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados, ou sumariamente anotados, consoante o instrutor entender conveniente.

3 — O inquérito preliminar terá a duração máxima de 30 dias úteis a contar da nomeação do instrutor.

4 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará, no prazo de cinco dias úteis, um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

Cláusula 41.^a

Arquivamento do processo

1 — Concluído o inquérito preliminar, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o

agente da infração, que não é exigível responsabilidade disciplinar por verificação de prescrição, ou outro motivo, declará-lo-á no relatório referido no n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O instrutor remeterá imediatamente o relatório, com o respectivo processo, à entidade que o tiver instaurado, propondo o seu arquivamento.

3 — O arquivamento do processo ou o seu prosseguimento será decidido, fundamentando-se a decisão, no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 42.^a

Nota de culpa

1 — O instrutor elaborará nota de culpa no prazo de 10 dias úteis a contar do despacho de instauração do processo disciplinar.

2 — Havendo inquérito preliminar, o prazo referido no número anterior conta-se a partir do termo do prazo referido no n.º 4 da cláusula 40.^a quando o processo prosseguir por iniciativa do instrutor, ou a partir do termo do prazo previsto no n.º 3 da cláusula anterior, se o processo prosseguir por iniciativa da entidade que o mandou instaurar.

3 — Na nota de culpa, feita em duplicado, serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados enunciados com todas as circunstâncias de modo, tempo e lugar, e as normas indiciariamente infringidas.

4 — Quando se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa para despedimento, o conselho de administração comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar da nota de culpa.

Cláusula 43.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio caso não seja possível a sua entrega em mão no serviço.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo com aviso de recepção, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço ou, caso contrário, para a sua residência.

3 — A notificação postal presume-se feita no 3.º dia útil subsequente ao registo.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior, por razões que não lhe sejam imputáveis.

Cláusula 44.^a

Defesa do arguido

1 — No prazo de cinco dias úteis a contar da notificação da nota de culpa, poderá o arguido apresentar

a sua defesa, por escrito, e requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

2 — No caso de processo disciplinar com manifestação de intenção de despedimento com justa causa, o prazo fixado no número anterior é de 10 dias úteis.

3 — Com a defesa devem ser apresentados o rol de testemunhas e demais elementos de prova.

4 — A falta de resposta dentro dos prazos referidos nos n.ºs 1 e 2 vale como efectiva audiência do arguido, desde que tenham sido asseguradas as formalidades destinadas a assegurar a sua defesa.

5 — O trabalhador arguido pode ser assistido na sua defesa, através de mandatário.

Cláusula 45.^a

Instrução

1 — O arguido, bem como o seu mandatário, têm o direito de assistir aos actos de instrução.

2 — O número de testemunhas a apresentar pelo arguido e pelo ICP-ANACOM não poderá exceder as 10 por cada uma das partes, só podendo ser ouvidas 3 por cada artigo de acusação, não se contando as que declarem nada saber.

3 — As diligências solicitadas pelo arguido só poderão ser recusadas pelo instrutor, em despacho fundamentado, quando sejam manifestamente dilatórias e ou impertinentes.

4 — A instrução deve estar concluída no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo a entidade que determinou a instauração do processo prorrogar este prazo, no interesse da descoberta da verdade, a pedido do instrutor ou do arguido.

5 — No processo disciplinar com manifestação de intenção de despedimento com justa causa de delegado ou dirigente sindical, concluídas as diligências probatórias, o processo deverá ser enviado por cópia integral ao sindicato respectivo, que pode no prazo de cinco dias úteis fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 46.^a

Relatório final

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de 10 dias úteis, um relatório completo e conciso, onde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, as normas infringidas, a proposta de sanção que entender justa ou a proposta de arquivamento dos autos por ser insubsistente a acusação.

2 — Depois de relatado, será o processo imediatamente remetido à entidade que o tiver mandado instaurar, a qual, se não for competente para decidir, o enviará a quem deva proferir a decisão.

Cláusula 47.^a

Decisão

1 — A decisão de aplicação de sanção disciplinar ou de arquivamento do processo será proferida no prazo de 15 dias úteis a contar da recepção do processo e será notificada ao trabalhador pessoalmente.

2 — Caso não seja possível a notificação pessoal do arguido, será a mesma feita por correio, por carta registada com aviso de recepção, para a sua morada ou para o seu legal representante.

Cláusula 48.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Do modo de prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Competência do ICP-ANACOM

1 — Dentro dos limites da lei, do contrato de trabalho e das normas do presente acordo, compete ao ICP-ANACOM fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O conselho de administração, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar, dentro dos limites fixados no número anterior, os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina de trabalho.

3 — O conteúdo dos regulamentos referidos no número anterior será publicitado pelo ICP-ANACOM, de forma que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 50.^a

Local de trabalho

Considera-se «local habitual de trabalho» não apenas aquele em que este é materialmente executado mas ainda a localidade em que se situem as instalações do ICP-ANACOM onde o trabalhador exerça funções com carácter de predominância e regularidade.

Cláusula 51.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — O ICP-ANACOM, salvo acordo expresse, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do serviço onde aquele desempenhar funções.

2 — As despesas directamente impostas pela transferência são suportadas pelo ICP-ANACOM.

Cláusula 52.^a

Deslocação em serviço

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

2 — O pessoal em regime de deslocação em serviço tem direito a ajuda de custo nas condições e montantes estabelecidos do anexo III do presente acordo.

SECÇÃO IV

Duração do trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 53.^a

Duração semanal de trabalho

1 — A duração normal do trabalho semanal no ICP-ANACOM é de trinta e seis horas, exceptuando os serviços operacionais de monitorização e intervenção, para os quais é de quarenta horas.

2 — Sempre que as características de penosidade e perigosidade decorrentes da actividade exercida o justifiquem, podem ser fixados regimes de duração semanal inferiores aos previstos no número anterior.

3 — A duração efectiva do trabalho semanal no regime de turnos é apurada pela média do ciclo horário.

Cláusula 54.^a

Duração diária de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário é de sete horas e doze minutos ou oito horas, consoante a duração semanal seja, respectivamente, de trinta e seis ou quarenta horas.

2 — Os limites referidos no número anterior não são aplicáveis nos casos de horários flexíveis e de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 55.^a

Semana de trabalho e descanso semanal

1 — A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia

de descanso complementar que nas situações de horário regular coincidem com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado.

Cláusula 56.^a

Intervalos de descanso e repouso

1 — Sem prejuízo do disposto nos regimes de jornada contínua e trabalho por turnos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, destinado ou não a refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diários consecutivos há um período de repouso de duração não inferior a doze horas.

SUBSECÇÃO II

Período de funcionamento e horário de trabalho

Cláusula 57.^a

Período de funcionamento

O período normal de funcionamento dos serviços do ICP-ANACOM será fixado pelo conselho de administração, sem prejuízo do período normal de trabalho fixado nas cláusulas 53.^a e 54.^a

Cláusula 58.^a

Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo, compete ao ICP-ANACOM estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador, salvo por razões imperiosas de serviço, deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, poderá o ICP-ANACOM adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades:

- Horário regular — aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso;
- Horário flexível — aquele que, com fixação de período de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída;

c) Horário desfasado — aquele que, mantendo embora inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou por determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;

d) Jornada contínua — horário que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho;

e) Trabalho em regime de turnos — aquele em que por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, em obediência, designadamente às seguintes regras:

Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;

Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

As interrupções destinadas a repouso ou refeição quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada ciclo horário;

A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal.

Cláusula 59.^a

Horários específicos

1 — Aos trabalhadores-estudantes podem ser fixados nos termos da Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — O conselho de administração pode, a requerimento dos interessados, autorizar a prática de outros horários específicos, como o regime de trabalho a meio tempo ou outros regimes de trabalho a tempo parcial, ou ainda a prestação de trabalho domiciliário ou de teletrabalho, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas o justifiquem, e nomeadamente aos:

- Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

Cláusula 60.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

O ICP-ANACOM procederá ao registo de assiduidade e pontualidade do seu pessoal, podendo, para o

efeito, utilizar os meios que entender por mais adequados.

Cláusula 61.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores providos em cargos de chefia, ou que exerçam funções de especial confiança ou de inspecção ou fiscalização, poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que dêem o seu acordo.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites dos períodos normais de trabalho, nem dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar e aos feriados obrigatórios.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio que não pode ser inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

SUBSECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 62.^a

Noção

1 — Considera-se «trabalho suplementar» todo aquele que, por determinação superior, for prestado:

- a) Fora do período normal de trabalho diário;
- b) Nos casos de horário flexível, para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado em cada um dos períodos de afeição ou fora do período de funcionamento normal de serviço.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando o mesmo, apurado por média mensal, ultrapassar o número de horas estabelecido no n.º 3 da cláusula 61.^a como base de cálculo do valor do subsídio de isenção;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Casos em que é permitida a prestação de trabalho suplementar

1 — Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem em virtude da acumulação anormal de trabalho, da urgência na realização de tarefas especiais,

em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento do ICP-ANACOM.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores estão dispensados de prestar trabalho suplementar, desde que invoquem motivos atendíveis, nomeadamente relacionados com as condições particulares de deficiência de que sejam portadores, a situação de gravidez e a guarda de filhos com idade inferior a 12 meses ou que, sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do progenitor.

Cláusula 64.^a

Número máximo de horas de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — Os limites fixados no número anterior podem, no entanto, ser ultrapassados:

- a) Na prestação de trabalho em regime de turnos, quando ocorram faltas imprevisíveis de trabalhadores escalados e não seja possível a substituição imediata;
- b) Quando ocorra caso de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o ICP-ANACOM.

Cláusula 65.^a

Compensação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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 — Por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador, o descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

5 — O ICP-ANACOM obriga-se a assegurar as despesas com o transporte do trabalhador, nas situações em que, por motivo da prestação de trabalho suplementar, não haja possibilidade para utilização de transporte público colectivo.

6 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição suplementar.

Cláusula 66.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% do valor por hora a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

SECÇÃO V

Férias, feriados, faltas e licenças sem retribuição

SUBSECÇÃO I

Férias e feriados

Cláusula 67.^a

Férias

1 — Aplica-se aos trabalhadores do ICP-ANACOM o regime jurídico das férias regulado pelas disposições legais aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período anual de férias é de 25 dias úteis remunerados.

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a gozar os feriados legalmente obrigatórios, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

2 — Na área da grande Lisboa, o feriado municipal será o correspondente ao da sede do ICP-ANACOM.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 69.^a

Definição

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

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

Cláusula 70.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Sem prejuízo de outras previstas na lei, são consideradas «faltas justificadas»:

- a) As dadas por altura do casamento, até 12 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pessoas em união de facto, parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As dadas por trabalhador-estudante, nos termos do regime jurídico respectivo;
- f) As dadas ao abrigo da lei de protecção à maternidade e paternidade e regulamentação respectiva aplicável ao contrato individual de trabalho;
- g) As dadas por doação de sangue, a título gracioso, até um dia;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício da actividade sindical;
- i) As dadas pela prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário e pelo tempo necessário para acudir a situações de emergência;
- j) As motivadas pela comparência em tribunais, polícia ou organismos oficiais, desde que devidamente comprovadas;
- k) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da regulamentação interna existente;
- l) As motivadas pela assistência inadiável a membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pelo ICP-ANACOM.

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

Cláusula 71.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados ao ICP-ANACOM, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, deverão ser comunicados no prazo de vinte e quatro horas a contar da data da sua verificação, salvo impossibilidade manifesta, caso em que a comunicação deverá ser feita logo que cessar o impedimento.

3 — O ICP-ANACOM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas justificadas.

Cláusula 72.^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 nos números seguintes.

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

- a) As referidas na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 70.^a, quando excedam o crédito de horas previsto na lei respectiva;
- b) As dadas por motivo de doença nos termos da cláusula seguinte;
- c) As referidas na alínea *f*) do n.º 2 da cláusula 70.^a, salvo o disposto em contrário naquela lei e regulamentação;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) As prévia ou posteriormente autorizadas, salvo determinação em contrário.

3 — Nos casos previstos no n.º 2 da alínea *d*) da cláusula 70.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 73.^a

Faltas por doença

1 — Determinam perda de remuneração as faltas dadas por motivo de doença quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral de segurança social, sem prejuízo do disposto em ordem de serviço.

2 — Às faltas dadas por motivo de doença, pelos trabalhadores referidos no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, é aplicável o regime dos números seguintes.

3 — O pagamento da remuneração, na situação de doença, é efectuado de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 100 % durante os primeiros 30 dias;
- b) 85 % do 31.º ao 365.º dia;
- c) 60 % do 366.º ao 1095.º dia;
- d) 37,5 % do 1096.º dia em diante, até ficarem preenchidos os requisitos da aposentação.

4 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos no número anterior apenas é interrompida no caso da comparência ao serviço, pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso e feriado.

5 — A aplicação do disposto no n.º 2, quando o trabalhador adoecer fora do território nacional, é suspensa

se ele não comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

6 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % da remuneração a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica convocada pelo ICP-ANACOM;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

7 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirrose hepática descompensada;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doença vascular-cerebral ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Hepatite B;
- g) Sida;
- h) Tuberculose;
- i) Paramiloidose.

8 — Os trabalhadores referidos no n.º 5 devem apresentar-se na junta médica referida, com a periodicidade que esta indicar.

9 — O disposto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula não abrange as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidente de trabalho.

10 — As faltas por doença, dos trabalhadores referidos no n.º 2, designadamente no respeitante à comunicação, comprovação, permanência no domicílio e consequências de saída não autorizada, acompanhamento e confirmação da doença pelo ICP-ANACOM e regresso ao trabalho, serão objecto de regulamentação pelo conselho de administração.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo das sanções disciplinares que ao acto eventualmente couberem.

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

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

SUBSECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — O ICP-ANACOM pode conceder, a pedido dos trabalhadores, licença sem retribuição até um ano, prorrogável nos mesmos termos.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a licença sem retribuição, desde que com a duração não inferior a 60 dias, para frequência de cursos de formação profissional, nos termos dos diplomas legalmente estabelecidos.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade no ICP-ANACOM, com excepção da contagem do tempo para o efeito de aquisição de diuturnidades e de evolução na carreira profissional.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição tem direito a férias, na proporção de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho a prestar no ano de cessação da licença sem retribuição.

6 — O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e subsídios

Cláusula 76.^a

Remuneração mínima mensal

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela constante do anexo II do presente acordo.

2 — Os níveis de remuneração dos trabalhadores providos em cargos de chefia constam de tabela salarial própria, igualmente incluída no anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a remuneração horária normal (*RH*) é calculada através da fórmula $\frac{RM \times 12}{52 \times N}$ sendo *RM* a remuneração mínima e *N* o número de horas correspondente à duração semanal de trabalho.

4 — Excepcionam-se do disposto no número anterior os serviços de monitorização e intervenção que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de quarenta horas, relevam para efeitos de cálculo de trabalho suplementar um valor de *N* igual a trinta e seis horas.

Cláusula 77.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos de antiguidade.

3 — O montante recebido a título de diuturnidade considera-se incluído em *RM* para efeitos do cálculo da remuneração horária normal.

4 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III do presente acordo.

Cláusula 78.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio de férias é pago por inteiro juntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de cinco dias úteis consecutivos.

3 — No ano da admissão ou de cessação, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que tenha direito.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição do mês de Dezembro desse ano, que é pago juntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 — O valor deste subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano da admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 80.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- 50% da retribuição normal na 1.^a hora;
- 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinado pelo ICP-ANACOM.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho nos termos do n.º 1, terá direito a um subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13 horas e a outro subsídio de refeição se se prolongar para além das 20 horas.

Cláusula 81.^a

Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

- a) 25 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude entre as horas de início e termo do horário for igual ou superior a dezassete horas;
- b) 19 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude referida na alínea anterior for inferior a dezassete horas.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — Só há lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devida a remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o pagamento do subsídio respectivo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores com mais de 10 anos de prestação de trabalho em regime de turnos, a cessação do pagamento do subsídio de turno será efectuada nos seguintes termos:

- a) Redução de 25 % do subsídio na altura em que o trabalhador cessar o trabalho em regime de turnos;
- b) Redução de mais 25 % após um ano da cessação da prestação de trabalho em regime de turnos;
- c) Redução dos restantes 50 % no termo do ano subsequente.

Cláusula 82.^a

Subsídio de refeição

1 — O ICP-ANACOM paga um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no montante constante do anexo III do presente acordo.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se «dia de trabalho efectivo» aquele em que o serviço prestado tiver a duração superior a três horas e trinta minutos.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido pagamento do subsídio de refeição.

Cláusula 83.^a

Subsídio de pequeno-almoço

O ICP-ANACOM pagará um subsídio de pequeno-almoço sempre que o trabalhador iniciar a sua actividade normal entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 84.^a

Abonos para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento são devidos os abonos para falhas de acordo com os valores fixados no anexo III, sem prejuízo da sua actualização pelo conselho de administração sempre que isso se justifique.

Cláusula 85.^a

Subsídio de atendimento ao público

Os trabalhadores com funções de atendimento ao público têm direito a um subsídio de atendimento por dia de trabalho efectivamente prestado nessas funções, no valor fixado no anexo III do presente acordo.

Cláusula 86.^a

Subsídio de ama e infantário

1 — O subsídio de ama e infantário será atribuído nos casos em que os filhos dos trabalhadores recorram aos serviços de amas ou de infantário, após perfazerem os 3 meses de idade e enquanto não ingressarem no ensino básico, nos termos a fixar em ordem de serviço aprovada pelo conselho de administração.

2 — O subsídio no montante fixado no anexo III deste acordo será pago mensalmente e incluído no processamento do vencimento do trabalhador.

3 — Quando as despesas de ama ou de infantário não atingirem o valor fixado para o respectivo subsídio, este será de valor igual ao que consta dos recibos.

Cláusula 87.^a

Subsídio de auxílio para estudos

1 — O subsídio de auxílio para estudos, atribuído em função dos escalões de ensino e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro aos trabalhadores e seus descendentes que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados.

2 — O subsídio será atribuído aos descendentes dos trabalhadores desde que estes reúnam condições para a percepção do abono de família.

3 — Aos trabalhadores, será condição para usufruírem do respectivo subsídio de auxílio para estudos que a frequência do curso concorra para o aumento do seu grau académico e registem aproveitamento escolar.

Cláusula 88.^a

Subsídio especial de função

1 — O exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa, de elevada especialização ou outras, desde que não compreendidas na categoria profissional do trabalhador a quem sejam atribuídas, poderá dar lugar à atribuição de um subsídio especial de função que acrescerá à remuneração da sua categoria profissional, de valor a fixar pelo conselho de administração.

2 — O exercício da função de secretariado poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio que acrescerá à remuneração da categoria profissional dos trabalha-

dores que as desempenharem, de valor a fixar pelo conselho de administração.

3 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores apenas é devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho daquelas tarefas.

Cláusula 89.^a

Prémio de produtividade

O ICP-ANACOM atribuirá anualmente um prémio de produtividade em função do desempenho, cumprimento dos objectivos e assiduidade, de acordo com regras e mecanismos de reclamação interna predefinidos, elaborados após audição dos sindicatos.

Cláusula 90.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição é colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês, podendo escalonar o pagamento por sectores ou serviços.

2 — O ICP-ANACOM efectua o pagamento da retribuição por meio de transferência ou de cheque bancário.

3 — Até à data referida no n.º 1, o ICP-ANACOM entrega a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da remuneração de base, das remunerações relativas a trabalho suplementar, diuturnidades e qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Remissão

A suspensão do contrato de trabalho é regulada pelas normas respectivas aplicáveis ao contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 92.^a

Remissão

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime da cessação do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 93.^a

Regimes de segurança social

Os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

- a) Os trabalhadores a que se refere o artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto,

mantêm o regime de segurança social de que beneficiavam à data da integração e que abrange a inscrição na Caixa Geral de Aposentações e no Montepio dos Servidores do Estado e das regalias por estes concedidas;

- b) Os restantes trabalhadores beneficiam do regime geral da segurança social.

Cláusula 94.^a

Benefícios complementares

1 — O ICP-ANACOM poderá instituir, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição dos benefícios referidos no número anterior tem como primeiro objectivo a uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, independentemente da sua proveniência.

Cláusula 95.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional, permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, quando ocorra incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, o ICP-ANACOM garante, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhes seria devida se não tivessem sido afectados pela incapacidade, incluindo o subsídio de refeição.

3 — O ICP-ANACOM poderá garantir, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e medicina no trabalho

Cláusula 96.^a

Higiene e segurança

1 — O ICP-ANACOM deve instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — A segurança no ICP-ANACOM tem como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — É dever de todos os trabalhadores do ICP-ANACOM participarem na função de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

Cláusula 97.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 98.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas neste acordo são consideradas globalmente mais favoráveis que as previstas no Regulamento de Pessoal aprovado por despacho conjunto dos Secretários de Estado das Finanças e Adjunto e das Comunicações, de 13 de Fevereiro de 1990.

ANEXO I

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Conceitos

Para efeitos deste Regulamento, considera-se:

- a) «Nível de qualificação» o conjunto de grupos profissionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações de nível semelhante;
- b) «Grupo profissional» a qualificação que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objecto da prestação de trabalho;
- c) «Função» o conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação;
- d) «Carreira profissional» o conjunto de categorias ou de grupos profissionais de níveis de qualificação diferentes no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional dos trabalhadores;
- e) «Categoria profissional» a situação no grupo profissional a que corresponde um determinado nível de remuneração.

Cláusula 2.^a

Níveis de qualificação

Os grupos profissionais dos trabalhadores do ICP-ANACOM integram-se em níveis de qualificação, do modo seguinte:

- a) Quadro superior — integra os grupos profissionais de técnico superior especialista, técnico superior assessor e técnico superior consultor;
- b) Quadro médio — integra os grupos profissionais de assistente e técnico de informática de nível 2;
- c) Altamente qualificado — integra os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico de informática de nível 1;
- d) Qualificado — integra os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia;
- e) Semiquualificado — integra os grupos profissionais de motorista e contínuo.

Cláusula 3.^a

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais:

- a) Ingresso pela categoria profissional mais baixa;
- b) Habilitações literárias, profissionais ou experiência profissional exigidas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais previstas no capítulo seguinte poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Acesso

1 — Para os efeitos estabelecidos neste Regulamento, considera-se:

- a) «Acesso a categorias profissionais» a progressão no grupo profissional dependente da antiguidade e ou do mérito;
- b) «Acesso a nível de qualificação superior» a progressão decorrente da mudança de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade envolvendo mudança de grupo profissional.

2 — O acesso a categorias profissionais, dependente da antiguidade, poderá excepcionalmente ser acelerado ou retardado até 50% do tempo normal exigido para cada progressão, em função da avaliação e do mérito no desempenho do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Avaliação do desempenho

1 — Os critérios de avaliação de desempenho serão objecto de regulamento a aprovar pelo conselho de administração.

2 — O regulamento previsto no número anterior será aplicável a todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, excepto quando se encontrem no exercício de funções de direcção.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — Todas as promoções dos trabalhadores do ICP-ANACOM, resultantes quer do acesso a categorias profissionais nos termos do n.º 2 da cláusula 4.^a ou do acesso a nível de qualificação superior previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.^a, serão objecto de proposta a submeter à apreciação do conselho de administração.

2 — Na análise e decisão das propostas de promoção, o conselho de administração atenderá, nomeadamente, aos seguintes factores:

- a) Resultados da avaliação do desempenho e do potencial;

- b) Requisitos especiais de acesso;
- c) Currículo do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Mudança de categoria e grupo profissional

Quando haja lugar a recrutamento interno a que corresponda grupo profissional de nível de qualificação superior, a mudança efectuar-se-á normalmente para a categoria do novo grupo profissional a que corresponda nível de remuneração igual ou, quando inexistente, ao imediatamente superior ao detido pelo trabalhador.

CAPÍTULO II

Níveis de qualificação

SECÇÃO I

Quadros superiores

SUBSECÇÃO I

Grupo profissional de técnico superior especialista

Cláusula 8.^a

Ingresso

1 — É condição de ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista a posse de bacharelato ou licenciatura, reconhecidos pelo Ministério da Educação.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista efectua-se pela categoria E1.

Cláusula 9.^a

Acesso

O grupo profissional técnico superior especialista desenvolve-se pelas categorias E1, E2, E3, E4, E5 e E6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria E2 os trabalhadores com dois anos de serviço efectivo na categoria E1;
- b) Têm acesso à categoria E3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria E2;
- c) Têm acesso à categoria E4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria E3;
- d) Têm acesso à categoria E5 os trabalhadores com seis anos de serviço efectivo na categoria E4;
- e) O acesso à categoria E6 não depende de tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Grupo profissional de técnico superior assessor

Cláusula 10.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor a posse de licenciatura ou bacharelato e cinco anos de experiência profissional na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria F2.

Cláusula 11.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior assessor desenvolve-se pelas categorias F2, F3, F4 e F5 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria F3 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria F2;
- b) Têm acesso à categoria F4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria F3;
- c) O acesso à categoria F5 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO III

Grupo profissional de técnico superior consultor

Cláusula 12.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior consultor a posse de licenciatura ou bacharelato e um comprovado e elevado grau de especialização na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria G1.

Cláusula 13.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior consultor desenvolve-se pelas categorias G1, G2, G3 e G4 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria G2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria G1;
- b) Têm acesso à categoria G3 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria G2;
- c) O acesso à categoria G4 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO IV

Carreira de técnico superior

Cláusula 14.^a

Acesso excepcional

1 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior assessor poderá verificar-se, por deliberação do conselho de administração, de entre os técnicos superiores especialistas integrados na categoria E2 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

2 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior consultor poderá verificar-se, por deliberação do

conselho de administração, de entre os técnicos superiores assessores da categoria F3 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

3 — Os acessos referidos nos números anteriores verificar-se-ão para as categorias de ingresso dos grupos profissionais respectivos.

SECÇÃO II

Quadros médios

Cláusula 15.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação de quadro médio abrange os grupos profissionais de assistente e técnico informática de nível 2.

Cláusula 16.^a

Ingresso

1 — É condição de ingresso no nível de qualificação de quadro médio o 12.º ano de escolaridade ou pelo menos de cinco anos de experiência profissional comprovada nesse nível de qualificação ou nos níveis de altamente qualificado ou qualificado.

2 — O ingresso no grupo profissional de assistente efectua-se pela categoria D1, ou D2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem as categorias B6 ou C5.

3 — O ingresso no grupo profissional de técnico informática II efectua-se pela categoria TII1, ou TII2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem as categorias TI4 ou TI5.

Cláusula 17.^a

Acesso

O grupo profissional de assistente desenvolve-se pelas categorias D1, D2, D3, D4, D5 e D6 do modo seguinte:

- Têm acesso à categoria D2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria D1;
- Têm acesso à categoria D3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria D2;
- Têm acesso à categoria D4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria D3;
- O acesso à categoria D5 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D4 com cinco anos de serviço efectivo nessa categoria;
- O acesso à categoria D6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico informática nível II desenvolve-se pelas categorias TII1, TII2, TII3, TII4, TII5 e TII6 do modo seguinte:

- Têm acesso à categoria TII2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria TII1;

- Têm acesso à categoria TII3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII2;
- Têm acesso à categoria TII4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII3;
- O acesso à categoria TII5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII4;
- O acesso à categoria TII6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TII5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

SECÇÃO III

Altamente qualificado

Cláusula 18.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação de altamente qualificado abrange os grupos profissionais de técnico radioelétrico, documentalista e técnico informática de nível 1.

Cláusula 19.^a

Ingresso

1 — É condição de ingresso no nível de qualificação de altamente qualificado o 12.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional de altamente qualificado efectua-se pela categoria C1 ou TI1, excepto para trabalhadores posicionados, no grupo profissional de origem, em categorias com níveis salariais superiores a esta. Neste último caso, o acesso far-se-á pela categoria profissional equivalente ao nível salarial detido pelo trabalhador no grupo de origem.

Cláusula 20.^a

Acesso

Os grupos profissionais de técnico radioelétrico e documentalista desenvolvem-se pelas categorias C1, C2, C3, C4 C5, C6 e C7 do modo seguinte:

- Têm acesso à categoria C2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria C1;
- Têm acesso à categoria C3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria C2;
- Têm acesso à categoria C4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria C3;
- Têm acesso à categoria C5 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C4; exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C5 é feito através de quatro anos de serviço efectivo na categoria C4;
- Têm acesso à categoria C6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C5; exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C6 é feito através de quatro anos de serviço efectivo na categoria C5;
- O acesso à categoria C7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6 através da apreciação do potencial e do mérito de desem-

penho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria; exceptuam-se os técnicos radioeléctricos, em que o acesso à categoria C7 efectua-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de quatro anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico informática de nível 1 desenvolve-se pelas categorias TI1, TI2, TI3, TI4, TI5 e TI6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TI2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria TI1;
- b) Têm acesso à categoria TI3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria TI2;
- c) Têm acesso à categoria TI4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TI3;
- d) O acesso à categoria TI5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TI4;
- e) O acesso à categoria TI6 efectua-se-á de entre os trabalhadores da categoria TI5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

SECÇÃO IV

Nível de qualificação de qualificado

Cláusula 21.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação de qualificado abrange os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia.

Cláusula 22.^a

Ingresso

1 — É condição de ingresso no nível de qualificação de qualificado a posse do 9.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional de qualificado efectua-se pela categoria B1.

Cláusula 23.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico administrativo desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7 e B8.

O grupo profissional de técnico de reprografia desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5 e B6.

- a) Têm acesso à categoria B2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria B1.
- b) Têm acesso à categoria B3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria B2.
- c) Têm acesso à categoria B4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B3.
- d) Têm acesso à categoria B5 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria B4, com excepção feita aos técnicos de reprografia em que o acesso

à categoria B5 é feito através de cinco anos de serviço efectivo na categoria B4.

e) Têm acesso à categoria B6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B5, com excepção feita aos técnicos de reprografia, em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria B5.

f) Têm acesso à categoria B7 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B6.

e) O acesso à categoria B8 efectua-se-á de entre os trabalhadores da categoria B7 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

SECÇÃO V

Nível de qualificação de semiquualificado

Cláusula 24.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação de semiquualificado abrange os grupos profissionais de motorista e contínuo.

Cláusula 25.^a

Ingresso

1 — É condição de ingresso no nível de qualificação de semiquualificado a posse da escolaridade mínima obrigatória.

2 — O ingresso no grupo profissional de qualificado efectua-se pela categoria A1.

Cláusula 26.^a

Acesso

O grupo profissional de contínuo desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5 e A6.

O grupo profissional de motorista desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5, A6 e A7.

a) Têm acesso à categoria A2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria A1.

b) Têm acesso à categoria A3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria A2.

c) Têm acesso à categoria A4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A3.

d) Têm acesso à categoria A5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A4, com excepção feita aos trabalhadores dos grupo profissional de contínuo, em que o acesso se efectua através de cinco anos de serviço efectivo na categoria A4.

e) Têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria A5, com excepção feita aos trabalhadores dos grupo profissional de contínuo, em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria A5.

f) O acesso à categoria A7 efectua-se-á entre os trabalhadores da categoria A6 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

Definição de funções

Quadros superiores

Técnico superior. — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e ou profissional adequada. Consoante a sua qualificação, encontra-se integrado nas faixas de especialista, assessor e consultor.

Especialista:

Âmbito — executa trabalhos da sua especialidade para resolução de problemas. Presta assistência a profissionais mais categorizados, efectuando estudos, projectos, ensaios ou cálculos;

Autonomia — recebe indicações detalhadas sobre métodos e processos. Os resultados são revistos e recebe a assistência técnica necessária;

Responsabilidade — responde, no âmbito da sua função e especialidade, pelos trabalhos que executa, orientando-os, eventualmente. Pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora mais ligada à solução de problemas do que a resultados finais.

Assessor:

Âmbito — participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade;

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

Responsabilidade — coordena profissionais de elevada especialização. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

Consultor:

Âmbito — dirige ou executa programas de estudos e de trabalho que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade;

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

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

Quadros médios

Assistente. — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos e adequada especialização em determinadas áreas funcionais, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Dá apoio técnico a profissionais de nível superior. Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional. Dentro da orientação recebida, e tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes. Coordena funcional e ou tecnicamente outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico informática II. — É o trabalhador que efectua estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos,

melhora-os ou elabora novos conceitos e procedimentos, e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os ele próprio; coordena operações de assistência necessárias a estudos específicos; projecta e gere aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; prepara, actualiza e mantém operacionais os sistemas de bases de dados, a fim de determinar a respectiva validade e eficácia e preparar o equipamento informático da organização; analisa as necessidades informáticas dos utilizadores e providencia pela satisfação das mesmas; supervisiona, eventualmente, outros trabalhadores.

Altamente qualificado

Técnico radioeléctrico. — É o trabalhador que realiza medidas, registos e ensaios de modo a instalar, conservar, detectar avarias e repará-las e fiscalizar a utilização de equipamentos, instalações e meios de transmissão, de emissão e recepção de propagação electromagnética. Efectua e interpreta leituras em aparelhagem de teste e medida, para assegurar ligações, substituir componentes e ou corrigir níveis de funcionamento, segundo padrões de qualidade desejada de serviço. Lê e interpreta manuais técnicos e consulta e mantém actualizados livros de cadastro do material à sua responsabilidade. Participa em programas de fiscalização radioeléctrica, em instalações físicas ou móveis, detecta e analisa interferências, averigua o comportamento do sistema padrão de frequências do ICP-ANACOM, procede a vistorias de licenciamento e rotina, podendo levantar autos de notícia, selagem e apreensão, segundo o Regulamento Internacional das Radiocomunicações. Interpreta, regista e ordena para tratamento estatístico, esquemas ou relatórios, medidas de frequência, de intensidade de campo, de taxa de modulação e de largura de faixa (determinação radiogoniométrica). Elabora relatórios, desenhos técnicos simples e planos de execução de trabalhos a realizar e assegura as tarefas técnico-administrativas relacionadas com o licenciamento, fiscalização e instalações radioeléctricas. Presta assistência técnica, fiscaliza, esclarece, controla e coordena adjudicações, reclamações, aquisição de materiais, métodos de trabalho e desenvolvimento operacional.

Documentalista. — É o trabalhador que recolhe, cataloga, classifica, cota, arquiva, microfilma e prepara a informação técnica para ser processada automaticamente, difunde os textos e documentos seleccionados de acordo com os interesses e necessidades do ICP-ANACOM. Executa o levantamento de perfis técnicos e pesquisas bibliográficas retrospectivas. Colabora na execução de bibliografias especializadas, catálogos, índices e de pequenas traduções técnicas. Levanta e controla a linguagem documental necessária à classificação de documentos.

Técnico informática I. — É o trabalhador que efectua a instalação, actualização e manutenção do *software*: procede, utilizando programas-tipo, ao início e à carga do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do *software* e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de *software*; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo

construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo utilizador; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do *software*; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.

Qualificado

Técnico administrativo. — É o trabalhador que recebe, expede, trata, processa em computador e arquiva documentação. Organiza e mantém actualizados arquivos, ficheiros e legislação, bem como assegura o expediente referente a movimentos e situações de pessoal e ainda o respeitante a bens, para o que providencia os contactos e registos necessários. Efectua operações de tesouraria, gere adiantamentos e executa o processamento de abonos e outras despesas. Elabora e liquida contas-correntes com outras entidades, conferindo-as e registando-as. Confere os documentos contabilísticos, estatísticos e patrimoniais. Colabora na elaboração de orçamentos, programas e relatórios de actividades e emite informações de carácter técnico-administrativo. Exerce outras tarefas administrativas relativamente a várias áreas funcionais, recorrendo, nomeadamente, a equipamentos no âmbito da burótica e da informática.

Técnico de reprografia. — É o trabalhador que opera, vigia e assegura o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente *offset* a uma e a várias cores. Faz o transporte, bem como assegura o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamento, de alçar, de encadernar e de coser.

Semiqualficado

Motorista. — É o trabalhador que conduz viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. É responsável, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orienta e colabora na carga e descarga do veículo que conduz, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providencia, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, encaminha e acompanha pessoas estranhas ao serviço e presta informações. Recebe e entrega, interna ou externamente, mensagens, objectos e expediente. Executa tarefas simples e elementares, em apoio de funções administrativas.

ANEXO II

Tabelas salariais

Níveis de remunerações	Euros
1	531,98
2	574,00
3	620,13
4	669,33
5	722,63

Níveis de remunerações	Euros
6	793,35
7	873,30
8	969,65
9	1 077,28
10	1 205,40
11	1 344,80
12	1 412,45
13	1 570,30
14	1 727,13
15	1 831,68
16	1 943,40
17	2 060,25
18	2 164,80
19	2 275,50
20	2 408,75
21	2 526,63
22	2 648,60
23	2 782,88
24	3 062,70
25	3 249,25

Cargos de direcção e chefia

Nível de remuneração por cargo	Euros
Chefia de departamento:	
3.3	1 371,45
3.2	1 662,55
3.1	2 001,83
3.0	2 164,80
Chefia de divisão:	
2.3	2 304,20
2.2	2 485,63
2.1	2 736,75
2.0	2 899,73
Director:	
1.3	3 086,28
1.2	3 272,83
1.1	3 470,65
1.0	3 669,50

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custos

Designação	Euros
Diuturnidade	26,65
Subsídio de refeição	9,30
Subsídio de pequeno-almoço	1,64
Subsídio de infantário/ama (mensal)	54,84
Subsídio de atendimento ao público (diário) ...	3,90
Subsídio para falhas (mensal)	80,98
Subsídio de auxílio para estudos:	
Ensino pré-escolar	27,68
Ensino básico	83,03
Ensino secundário	106,60
Ensino superior	165,03
Ajudas de custo para deslocações no País:	
Diária completa	69,70
Pequeno-almoço	2,05

Designação	Euros
Almoço/jantar	13,33
Alojamento com pequeno-almoço	43,05

Lisboa, 2 de Junho de 2003.

Pelo ICP — Autoridade Nacional das Comunicações (ICP-ANACOM):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sistema de carreiras e remunerações da ANACOM

Entrado em 29 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 35 do livro n.º 10, com o n.º 242/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional das Comunicações e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 17.^a

Período experimental

- 1 —
- 2 —

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável se a celebração do contrato sem termo tiver sido precedida de contrato a termo, por um período superior ao do respectivo período experimental.

Cláusula 56.^a

Intervalos de descanso e repouso

- 1 —

2 — Entre os dois períodos normais de trabalho diário há um período de repouso de duração não inferior a doze horas.

Cláusula 67.^a

Férias

- 1 —

2 — O período anual de férias é de 25 dias úteis remunerados.

Cláusula 76.^a

Remuneração mínima mensal

- 1 —

- 2 —

3 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a remuneração horária normal (*RH*) é calculada através da fórmula $\frac{RM \times 12}{52 \times N}$ sendo *RM* a remuneração mínima e *N* o número de horas correspondente à duração semanal de trabalho.

4 — Excepcionam-se do disposto no número anterior os serviços de monitorização e intervenção que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de quarenta horas, relevam para efeitos de cálculo da remuneração do trabalho suplementar um valor de *N* igual a trinta e seis horas.

Cláusula 78.^a

Subsídio de férias

- 1 —

2 — O subsídio de férias é pago por inteiro conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de cinco dias úteis consecutivos.

ANEXO II

Tabelas salariais (a partir de Janeiro de 2003)

Tabela salarial 2003

Níveis de remunerações	Euros
1	531,98
2	574,00
3	620,13
4	669,33
5	722,63

Níveis de remunerações	Euros
6	793,35
7	873,30
8	969,65
9	1 077,28
10	1 205,40
11	1 344,80
12	1 412,45
13	1 570,30
14	1 727,13
15	1 831,68
16	1 943,40
17	2 060,25
18	2 164,80
19	2 275,50
20	2 408,75
21	2 526,63
22	2 648,60
23	2 782,88
24	3 062,70
25	3 249,25

Cargos de direcção e chefia

Níveis de remuneração por cargos	Euros
Chefia de departamento:	
3.3	1 371,45
3.2	1 662,55
3.1	2 001,83
3.0	2 164,80
Chefia de divisão:	
2.3	2 304,20
2.2	2 485,63
2.1	2 736,75
2.0	2 899,73
Director:	
1.3	3 086,28
1.2	3 272,83
1.1	3 470,65
1.0	3 669,50

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custos

Designação	Euros
Diuturnidade	26,65
Subsídio de refeição	9,30
Subsídio de pequeno-almoço	1,64
Subsídio de infantário/ama (mensal)	54,84
Subsídio de atendimento ao público (diário) ...	3,90
Subsídio para falhas (mensal)	80,98
Subsídio de auxílio para estudos:	
Ensino pré-escolar	27,68
Ensino básico	83,03
Ensino secundário	106,60
Ensino superior	165,03
Ajudas de custo para deslocações no País:	
Diária completa	69,70
Pequeno-almoço	2,05

Designação	Euros
Almoço/jantar	13,33
Alojamento com pequeno-almoço	43,05

Lisboa, 2 de Junho de 2003.

Pelo ICP — Autoridade Nacional das Comunicações (ICP-ANACOM):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Conceitos

Para efeitos deste Regulamento, considera-se:

- Nível de qualificação — conjunto de grupos profissionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações de nível semelhante;
- Grupo profissional — qualificação que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objecto da prestação de trabalho;
- Função — conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação;
- Carreira profissional — conjunto de categorias ou de grupos profissionais de níveis de qualificação diferentes no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional dos trabalhadores;
- Categoria profissional — situação no grupo profissional a que corresponde um determinado nível de remuneração.

Cláusula 2.^a

Níveis de qualificação

Os grupos profissionais dos trabalhadores do ICP-ANACOM integram-se em níveis de qualificação do modo seguinte:

- Quadros superiores — integra os grupos profissionais de técnico superior especialista, técnico superior assessor e técnico superior consultor;
- Quadros médios — integra o grupo profissional de assistente e técnico de informática de nível 2;
- Altamente qualificados — integra os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico de informática de nível 1;
- Qualificados — integra os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de topografia;
- Semiquualificados — integra os grupos profissionais de motorista e contínuo.

Cláusula 3.^a

Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais:

- a) Ingresso pela categoria profissional mais baixa;
- b) Habilitações literárias, profissionais ou experiência profissional exigidas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para a categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais previstas no capítulo seguinte poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Acesso

1 — Para os efeitos estabelecidos neste regulamento, considera-se:

- a) Acesso a categorias profissionais — progressão no grupo profissional dependente da antiguidade e ou do mérito;
- b) Acesso a nível de qualificação superior — progressão decorrente da mudança de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade envolvendo mudança de grupo profissional.

2 — O acesso a categorias profissionais, dependente da antiguidade, poderá excepcionalmente ser acelerado ou retardado até 50% do tempo normal exigido para cada progressão, em função da avaliação e do mérito no desempenho do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Avaliação do desempenho

1 — Os critérios de avaliação de desempenho serão objecto de regulamento a aprovar pelo conselho de administração.

2 — O regulamento previsto no número anterior será aplicável a todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, excepto quando se encontrem no exercício de funções de direcção.

Cláusula 6.^a

Promoções

1 — Todas as promoções dos trabalhadores do ICP-ANACOM resultantes quer do acesso a categorias profissionais nos termos do n.º 2 da cláusula 4.^a ou do acesso a nível de qualificação superior previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.^a serão objecto de proposta a submeter à apreciação do conselho de administração.

2 — Na análise e decisão das propostas de promoção, o conselho de administração atenderá, nomeadamente, aos seguintes factores:

- a) Resultados da avaliação do desempenho e do potencial;

- b) Requisitos especiais de acesso;
- c) Currículo do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Mudança de categoria e grupo profissional

Quando haja lugar a recrutamento interno, a que corresponda grupo profissional de nível de qualificação superior, a mudança efectuar-se-á normalmente para a categoria do novo grupo profissional a que corresponda nível de remuneração igual ou, quando inexistente, ao imediatamente superior ao detido pelo trabalhador.

CAPÍTULO II

Níveis de qualificação

SECÇÃO I

Quadros superiores

SUBSECÇÃO I

Grupo profissional técnico superior especialista

Cláusula 8.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista a posse de bacharelato ou licenciatura reconhecidos pelo Ministério da Educação.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista efectua-se pela categoria E1.

Cláusula 9.^a

Acesso

O grupo profissional técnico superior especialista desenvolve-se pelas categorias E1, E2, E3, E4, E5 e E6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria E2 os trabalhadores com dois anos de serviço efectivo na categoria E1;
- b) Têm acesso à categoria E3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria E2;
- c) Têm acesso à categoria E4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria E3;
- d) Têm acesso à categoria E5 os trabalhadores com seis anos de serviço efectivo na categoria E4;
- e) O acesso à categoria E6 não depende de tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Grupo profissional técnico superior assessor

Cláusula 10.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional técnico superior assessor, a posse de licenciatura ou bacharelato e cinco anos de experiência profissional na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria F2.

Cláusula 11.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior assessor desenvolve-se pelas categorias F2, F3, F4 e F5 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria F3 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria F2;
- b) Têm acesso à categoria F4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria F3;
- c) O acesso à categoria F5 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO III

Grupo profissional técnico superior consultor

Cláusula 12.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo profissional técnico superior consultor a posse de licenciatura ou bacharelato e um comprovado e elevado grau de especialização na área funcional respectiva.

2 — O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria G1.

Cláusula 13.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico superior consultor desenvolve-se pelas categorias G1, G2, G3 e G4 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria G2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria G1;
- b) Têm acesso à categoria G3 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria G2;
- c) O acesso à categoria G4 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

SUBSECÇÃO IV

Carreira de técnico superior

Cláusula 14.^a

Acesso excepcional

1 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior assessor poderá verificar-se, por deliberação do conselho de administração, de entre os técnicos superiores especialistas integrados na categoria E2 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

2 — O acesso ao grupo profissional de técnico superior consultor poderá verificar-se, por deliberação do

conselho de administração, de entre os técnicos superiores assessores da categoria F3 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

3 — Os acessos referidos nos números anteriores verificar-se-ão para as categorias de ingresso dos grupos profissionais respectivos.

SECÇÃO II

Quadros médios

Cláusula 15.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação quadro médio abrange os grupos profissionais de assistente e técnico de informática de nível 2.

Cláusula 16.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação de quadro médio, o 12.º ano de escolaridade ou pelo menos de cinco anos de experiência profissional comprovada nesse nível de qualificação ou nos níveis dos altamente qualificados ou qualificados.

2 — O ingresso no grupo profissional de assistente efectua-se pela categoria D1 ou D2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem as categorias B6 ou C5.

3 — O ingresso no grupo profissional de técnico de informática II efectua-se pela categoria TII1 ou TII2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem as categorias TI4 ou TI5.

Cláusula 17.^a

Acesso

O grupo profissional de assistente desenvolve-se pelas categorias D1, D2, D3, D4, D5 e D6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria D2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria D1;
- b) Têm acesso à categoria D3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria D2;
- c) Têm acesso à categoria D4 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria D3;
- d) O acesso à categoria D5 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D4 com cinco anos de serviço efectivo nessa categoria;
- e) O acesso à categoria D6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D5, através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico de informática de nível II desenvolve-se pelas categorias TII1, TII2, TII3, TII4, TII5 e TII6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TII2 os trabalhadores com três anos de serviço na categoria TII1;

- b) Têm acesso à categoria TII3 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII2;
- c) Têm acesso à categoria TII4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII3;
- d) Têm acesso à categoria TII5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TII4;
- e) O acesso à categoria TII6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TII5, através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

SECÇÃO III

Altamente qualificados

Cláusula 18.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação altamente qualificado abrange os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico de informática de nível 1.

Cláusula 19.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação de altamente qualificado o 12.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional de altamente qualificado efectua-se pela categoria C1 ou TI1, excepto para trabalhadores posicionados no grupo profissional de origem em categorias com níveis salariais superiores a esta. Neste último caso, o acesso far-se-á pela categoria profissional equivalente ao nível salarial detido pelo trabalhador no grupo de origem.

Cláusula 20.^a

Acesso

Os grupos profissionais de técnico radioeléctrico e de documentalista desenvolvem-se pelas categorias C1, C2, C3, C4 C5, C6 e C7 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria C2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria C1;
- b) Têm acesso à categoria C3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria C2;
- c) Têm acesso à categoria C4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria C3;
- d) Têm acesso à categoria C5 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C4; exceptuam-se os técnicos radioeléctricos, em que o acesso à categoria C5 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C4;
- e) Têm acesso à categoria C6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria C5; exceptuam-se os técnicos radioeléctricos, em que o acesso à categoria C6 é feito através de quatro anos de serviço efectivo em C5;
- f) O acesso à categoria C7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6, através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria; exceptuam-se os técnicos radioeléctricos, em que o acesso à categoria C7 se efectuará de entre os trabalhadores da categoria C6, através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de quatro anos de serviço efectivo nessa categoria.

penho revelados ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria; exceptuam-se os técnicos radioeléctricos, em que o acesso à categoria C7 se efectuará de entre os trabalhadores da categoria C6, através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de quatro anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico de informática de nível 1 desenvolve-se pelas categorias TI1, TI2, TI3, TI4, TI5 e TI6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TI2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria TI1;
- b) Têm acesso à categoria TI3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria TI2;
- c) Têm acesso à categoria TI4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TI3;
- d) Têm acesso à categoria TI5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria TI4;
- e) O acesso à categoria TI6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TI5, através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

SECÇÃO IV

Nível de qualificação dos qualificados

Cláusula 21.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos qualificados abrange os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia.

Cláusula 22.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no nível de qualificação dos qualificados a posse do 9.º ano de escolaridade.

2 — O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria B1.

Cláusula 23.^a

Acesso

O grupo profissional de técnico administrativo desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7 e B8 e o grupo profissional de técnico de reprografia desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5 e B6:

- a) Têm acesso à categoria B2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria B1;
- b) Têm acesso à categoria B3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria B2;
- c) Têm acesso à categoria B4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B3;
- d) Têm acesso à categoria B5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria B4, com excepção feita aos técnicos de reprografia

em que o acesso a B5 é feito através de cinco anos de serviço efectivo em B4;

- e) Têm acesso à categoria B6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B5, com excepção feita aos técnicos de reprografia em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria B5;
- f) Têm acesso à categoria B7 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria B6;
- e) O acesso à categoria B8 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria B7, através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

SECÇÃO V

Nível de qualificação dos semiquualificados

Cláusula 24.^a

Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos semiquualificados abrange os grupos profissionais de motorista e contínuo.

Cláusula 25.^a

Ingresso

1 — É condição de ingresso no nível de qualificação dos semiquualificados a posse da escolaridade mínima obrigatória.

2 — O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria A1.

Cláusula 26.^a

Acesso

O grupo profissional de contínuo desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5 e A6 e o grupo profissional de motorista desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5, A6 e A7:

- a) Têm acesso à categoria A2 os trabalhadores com dois anos de serviço na categoria A1;
- b) Têm acesso à categoria A3 os trabalhadores com três anos de serviço efectivo na categoria A2;
- c) Têm acesso à categoria A4 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A3;
- d) Têm acesso à categoria A5 os trabalhadores com quatro anos de serviço efectivo na categoria A4, com excepção feita aos trabalhadores do grupo profissional de contínuo em que o acesso se efectua através de cinco anos de serviço efectivo na categoria A4;
- e) Têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com cinco anos de serviço efectivo na categoria A5, com excepção feita aos trabalhadores do grupo profissional de contínuo em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo na categoria A5;
- f) O acesso à categoria A7 efectuar-se-á entre os trabalhadores da categoria A6 através da apreciação do mérito ou de cinco anos de serviço efectivo nessa categoria.

Definição de funções

Quadros superiores

Técnico superior. — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e ou profissional adequada. Consoante a sua qualificação encontra-se integrado nas faixas de especialista, assessor e consultor:

Especialista:

Âmbito — executa trabalhos da sua especialidade para resolução de problemas; presta assistência a profissionais mais categorizados, efectuando estudos, projectos, ensaios ou cálculos;

Autonomia — recebe indicações detalhadas sobre métodos e processos. Os resultados são revistos e recebe a assistência técnica necessária;

Responsabilidade — responde, no âmbito da sua função e especialidade, pelos trabalhos que executa, orientando-os, eventualmente; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora mais ligada à solução de problemas do que a resultados finais;

Assessor:

Âmbito — participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade;

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

Responsabilidade — coordena profissionais de elevada especialização; é responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares;

Consultor:

Âmbito — dirige ou executa programas de estudos e de trabalho que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade;

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

Responsabilidade — toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica; dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis; é responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível máximo da gestão.

Quadros médios

Assistente. — É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos e adequada especialização em determinadas áreas funcionais, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados; dá apoio técnico a profissionais de nível superior; colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos

da sua área funcional; dentro da orientação recebida, e tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes. Coordena funcionalmente e ou tecnicamente outros profissionais ou grupos de trabalho.

Técnico de informática II. — É o trabalhador que efectua estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elabora novos conceitos e procedimentos e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os ele próprio; coordena operações de assistência necessárias a estudos específicos; projecta e gere aplicações informáticas e soluções *hardware* aplicadas; prepara, actualiza e mantém operacionais os sistemas de bases de dados, a fim de determinar a respectiva validade e eficácia e preparar o equipamento informático da organização; analisa as necessidades informáticas dos utilizadores e providencia pela satisfação das mesmas; supervisiona, eventualmente, outros trabalhadores.

Altamente qualificados

Técnico radioeléctrico. — É o trabalhador que realiza medidas, registos e ensaios de modo a instalar, conservar, detectar avarias e repará-las e fiscalizar a utilização de equipamentos, instalações e meios de transmissão, de emissão e recepção de propagação electromagnética. Efectua e interpreta leituras em aparelhagem de teste e medida, para assegurar ligações, substituir componentes e ou corrigir níveis de funcionamento, segundo padrões de qualidade desejada de serviço. Lê e interpreta manuais técnicos e consulta e mantém actualizados livros de cadastro do material à sua responsabilidade.

Participa em programas de fiscalização radioeléctrica, em instalações físicas ou móveis, detecta e analisa interferências, averigua o comportamento do sistema padrão de frequências do ICP-ANACOM, procede a vistorias de licenciamento e rotina, podendo levantar autos de notícia, selagem e apreensão, segundo o Regulamento Internacional das Radiocomunicações. Interpreta, regista e ordena para tratamento estatístico, esquemas ou relatórios, medidas de frequência, de intensidade de campo, de taxa de modulação e de largura de faixa (determinação radiogoniométrica). Elaborar relatórios, desenhos técnicos simples e planos de execução de trabalhos a realizar e assegura as tarefas técnico-administrativas relacionadas com o licenciamento, fiscalização e instalações radioeléctricas. Presta assistência técnica, fiscaliza, esclarece, controla e coordena adjudicações, reclamações, aquisição de materiais, métodos de trabalho e desenvolvimento operacional.

Documentalista. — É o trabalhador que recolhe, cataloga, classifica, cota, arquiva, microfilma e prepara a informação técnica para ser processada automaticamente, difunde os textos e documentos seleccionados de acordo com os interesses e necessidades do ICP-ANACOM. Executa o levantamento de perfis técnicos e pesquisas bibliográficas retrospectivas. Colabora na execução de bibliografias especializadas, catálogos, índices e de pequenas traduções técnicas. Levanta e controla a linguagem documental necessária à classificação de documentos.

Técnico de informática I. — É o trabalhador que efectua a instalação, actualização e manutenção do *software*: procede, utilizando programas tipo, ao início e à carga

do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do *software* e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de *software*; identifica e corrige os erros detectados, servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada *software* reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo utilizador; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do *software*; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.

Qualificados

Técnico administrativo. — É o trabalhador que recebe, expede, trata, processa em computador e arquiva documentação. Organiza e mantém actualizados arquivos, ficheiros e legislação, bem como assegura o expediente referente a movimentos e situações de pessoal e ainda o respeitante a bens, para o que providencia os contactos e registos necessários. Efectua operações de tesouraria, gere adiantamentos e executa o processamento de abonos e outras despesas. Elaborar e liquida contas correntes com outras entidades, conferindo-as e registando-as. Confere os documentos contabilísticos, estatísticos e patrimoniais. Colabora na elaboração de orçamentos, programas e relatórios de actividades e emite informações de carácter técnico-administrativo. Exerce outras tarefas administrativas relativamente a várias áreas funcionais, recorrendo, nomeadamente, a equipamentos no âmbito da burótica e da informática.

Técnico de reprografia. — É o trabalhador que opera, vigia e assegura o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente *offset* a uma e a várias cores. Faz o transporte, bem como assegura o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamento, de alçar, de encadernar e de coser.

Semiquualificados

Motorista. — É o trabalhador que conduz viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. É responsável, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orienta e colabora na carga e descarga do veículo que conduz, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providencia, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, encaminha e acompanha pessoas estranhas ao serviço e presta informações. Recebe e entrega, interna ou externamente, mensagens, objectos e expediente. Executa tarefas simples e elementares, em apoio de funções administrativas.

ANEXO II
Tabelas salariais

Níveis de remunerações	Euros
1	531,98
2	574,00
3	620,13
4	669,33
5	722,63
6	793,35
7	873,30
8	969,65
9	1 077,28
10	1 205,40
11	1 344,80
12	1 412,45
13	1 570,30
14	1 727,13
15	1 831,68
16	1 943,40
17	2 060,25
18	2 164,80
19	2 275,50
20	2 408,75
21	2 526,63
22	2 648,60
23	2 782,88
24	3 062,70
25	3 249,25

Cargos de direcção e chefia

Níveis de remuneração por cargos	Euros
Chefia de departamento:	
3.3	1 371,45
3.2	1 662,55
3.1	2 001,83
3.0	2 164,80
Chefia de divisão:	
2.3	2 304,20
2.2	2 485,63
2.1	2 736,75
2.0	2 899,73
Director:	
1.3	3 086,28
1.2	3 272,83
1.1	3 470,65
1.0	3 669,50

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custos

Designação	Euros
Diuturnidade	26,65
Subsídio de refeição	9,30
Subsídio de pequeno-almoço	1,64
Subsídio de infantário/ama (mensal)	54,84
Subsídio de atendimento ao público (diário) ...	3,90
Subsídio para falhas (mensal)	80,98
Subsídio de auxílio para estudos:	
Ensino pré-escolar	27,68
Ensino básico	83,03
Ensino secundário	106,60
Ensino superior	165,03

Designação	Euros
Ajudas de custo para deslocações no País:	
Diária completa	69,70
Pequeno-almoço	2,05
Almoço/jantar	13,33
Alojamento com pequeno-almoço	43,05

Sistema de carreiras e remunerações — ANACOM

Entrado em 29 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 241/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TAP Portugal, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Alteração

I

Cláusula 20.^a

Definições

Em virtude do regime a consagrar nas novas cláusulas 58.^a e 62.^a adequar as definições de tempo de voo e de período de serviço de voo como se segue:

Cláusula 20.^a, n.º 15, «tempo de voo (*block time*)» — período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com paragem dos motores;

Cláusula 20.^a, n.º 8, «período de serviço de voo (*duty time*)» — período de tempo desde a apresentação de um tripulante no aeroporto para executar um voo ou séries de voo, sem período de

repouso intermédio, até trinta minutos depois do momento de imobilização da aeronave, uma vez completado o último daqueles.

Cláusula 28.^a

Tripulantes na situação de *dead-head crew* ou passageiro

1 — Quando um tripulante se deslocar como *dead-head crew* por motivos de serviço, o tempo gasto nessa deslocação conta a 100% como período de serviço de voo para cálculo do período de repouso subsequente para os limites das cláusulas 27.^a e 27.^a-A e a 50% para os efeitos do *plafond* de *block pay* e *duty pay* nos termos da cláusula 62.^a e para os limites da cláusula 27.^a-E.

2 — Quando um tripulante iniciar um período de serviço de voo como *dead-head crew* com a finalidade de o continuar como tripulante em funções, todo o período de serviço de voo conta a 100% para efeitos de determinação dos máximos constantes das cláusulas 27.^a e 27.^a-A e dos limites estabelecidos na cláusula 27.^a-E e para os efeitos do *plafond* de *block pay* e *duty pay*, nos termos da cláusula 62.^a

3 — Quando um tripulante iniciar um período de serviço de voo como tripulante em funções e o terminar como *dead-head crew*, o tempo gasto no transporte conta em 50% para limites da cláusula 27.^a-E e em 100% para efeitos dos máximos previstos nas cláusulas 27.^a e 27.^a-A, iniciando-se esta contagem trinta minutos após a chegada a calços do serviço de voo como tripulante em funções.

4 — Após ter completado um período de serviço de voo, um tripulante pode regressar à base como passageiro ou tripulante extra (*extra crew*), para nela gozar o período de repouso respectivo, se, cumulativamente:

- A viagem de regresso não implicar para ele a ultrapassagem do limite de período de serviço de voo de dezasseis horas e trinta minutos;
- O tempo de voo no regresso não for superior a quatro horas;
- O período de serviço de voo gasto nesse posicionamento conte em 100% para efeitos dos limites da cláusula 27.^a-E e para os efeitos do *plafond* de *block pay* e *duty pay*, nos termos da cláusula 62.^a

5 — Ultrapassados os limites do número anterior, só com o acordo do tripulante é que este regressará à base local da sua residência como *dead-head crew*, onde lhe deve ser concedido todo o período de repouso a que tiver direito, contando 100% do período de serviço de voo gasto no transporte para efeitos dos limites semanais e mensais estabelecidos na cláusula 27.^a-E e para os efeitos do *plafond* de *block pay* e *duty pay*, nos termos da cláusula 62.^a

Cláusula 38.^a

Lugares de descanso e de tomada de refeição

1 — Em todos os voos de longo curso, a empresa reservará lugares na cabina para descanso e tomada de refeições dos tripulantes.

2 — Os lugares para descanso e tomada de refeição referidos no número anterior e para a frota existente

neste momento na TAP são *crew-rest seats*, modelo SH-393, separados e isolados dos passageiros por anteparas rígidas e cortinas semi-rígidas, do lado do corredor, e afastados da zona de fumadores, para metade dos elementos da tripulação (uma cadeira para cada tripulante).

3 — A TAP compromete-se a, aquando da introdução na frota de novos tipos de equipamento para voos de longo curso, dotá-los dos dispositivos apropriados para o descanso horizontal dos tripulantes de cabina, sempre que disponíveis pelo fabricante do avião.

4 — A especificação e localização dos lugares de descanso e tomada de refeição serão objecto de acordo entre a TAP e o SNPVAC.

5 — Nos voos de médio curso, em equipamento NB de/para DKR, SID e OXB, são reservados três lugares na última fila para tomada de refeição dos tripulantes de cabina. Quando estes voos sejam realizados em equipamento WB, manter-se-ão os lugares de descanso e tomada de refeição acordados.

Cláusula 45.^a

Períodos de férias

1 — Os tripulantes de cabina têm direito a 40 dias de calendário de férias remuneradas, por ano civil, a que correspondem:

- i) 30 dias de base;
- ii) 10 dias de compensação por feriados não gozados.

2 — Em caso de ausência por férias ou doença, o número de dias de folga por 4 semanas ou por 12 semanas é reduzido proporcionalmente por um número inteiro de dias mais próximo; quando a ausência for superior a 4 semanas, são descontados oito dias de folga por cada quatro 4 semanas seguidas de ausência, e aos dias que faltem para completar 4 semanas seguidas corresponde uma redução proporcional, com arredondamento para o número inteiro de dias mais próximo.

Cláusula 49.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias o tripulante tem direito à retribuição a que se refere o n.º 1 da cláusula 58.^a

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os tripulantes de cabina têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente aos 30 dias de base, calculados da mesma forma do n.º 1 da cláusula 58.^a, acrescido do valor de € 350, correspondente ao valor ilíquido da ajuda de custo complementar.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal

1 — A remuneração fixa mensal dos tripulantes de cabina é constituída pelo vencimento fixo e pelo ven-

cimento de senioridade conforme a tabela, em cada momento, em vigor.

2 — A remuneração mensal não abrangerá as horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, nos termos do anexo I.

3 — Sempre que, contra o disposto na cláusula 29.^a, n.º 6, um tripulante com disponibilidade para o efeito não seja escalado em planeamento mensal para serviços de voo que ocupem, em cada mês, 70% da sua disponibilidade, terá direito a uma prestação retributiva especial de montante igual a 3,5% do VF respectivo por cada dia de não escalonamento nem utilização, até ao referido limite.

4 — A mesma prestação retributiva será devida se a não ocupação mínima, com serviços de voo, nos mesmos termos do ponto anterior, for causada pelos serviços de planeamento/escalas, salvo se tal for devido a iniciativa do tripulante.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 4, consideram-se com disponibilidade os tripulantes que se encontrem em situação de:

Baixa por motivo de acidente de trabalho (ocorridos na base ou fora da base, envolvendo tripulantes deslocados por razões de serviço ou de doença profissional);
Baixa por motivo de doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos;
Gravidez, com indicação médica de não exercício de funções de voo;
Gozo do período de maternidade nos termos da lei geral;
Internamento hospitalar;
Assistência;
Reserva;
On call;
Refrescamento;
Formação profissional;
Exame de medicina do trabalho;
Exercício de funções sindicais, na Comissão de Trabalhadores ou na comissão paritária, por membros da Comissão de Trabalhadores ou da comissão paritária, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6 — Para o limite mínimo fixado no n.º 4 são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o tripulante seja nomeado quando em situação de assistência ou de reserva.

7 — Em caso de alterações às escalas, por iniciativa da empresa, de que resulte a desnomeação de um tripulante, de um ou mais serviços de voo, os dias ocupados por esses serviços serão pagos nos termos do n.º 5, salvo se, por efeito da desnomeação, forem realizados serviços com número superior de dias de ocupação.

Cláusula 62.^a

Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1 — a) Para qualquer trabalho para que o tripulante de cabina seja nomeado será elaborado um relatório

administrativo, do qual constará a hora de início e fim do mesmo.

b) O tempo de voo (*block time*) será determinado de acordo com o n.º 15 da cláusula 20.^a do AE.

c) O tempo de trabalho (*duty time*), quando relacionado com um serviço de voo, será determinado de acordo com o n.º 8 da cláusula 20.^a do AE.

2 — Para efeitos de créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty pay*) e de horas de voo (*block pay*), referidos no n.º 1 do anexo I, o tempo de trabalho e o tempo de voo serão contabilizados pelo somatório dos valores previstos nas seguintes alíneas:

a) Relativamente ao exercício de funções a bordo:

- i) Tripulante de cabina com funções específicas durante todo ou parte do serviço de voo — 100 %;
- ii) Verificações, instrução e treino, na qualidade de aluno — 100 %;
- iii) Tripulante de cabina sem funções específicas a bordo, durante parte do serviço de voo (*extra crew*), em etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas — 100 %;
- iv) Tripulante de cabina sem funções específicas a bordo durante todo o serviço de voo — 50% do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;

b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

- i) Voos efectuados de acordo com o n.º 2 do anexo III do AE/PNC (se incluídos numa rotação, a majoração aplica-se exclusivamente na parte operada com tripulação reduzida) — 50% do tempo de voo e do tempo de trabalho constantes do relatório administrativo;

c) Relativamente ao horário da operação:

- i) Nocturno — 25% do tempo de voo e do tempo de trabalho realizados entre as 19 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, hora local onde se inicia o voo;

d) Relativamente às nomeações:

- i) Folgas — 100 %;
- ii) Feriados — 100% do tempo de voo e do tempo de trabalho realizados, desde que esse tempo de trabalho esteja incluído, total ou parcialmente, em dia de folga, de férias ou de feriado;

e) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

- i) Inspeções médicas ou medicina do trabalho — 100 %;
- ii) Assistência — 50%, quando realizada nas instalações da empresa, e 33%, quando realizada na residência do tripulante de cabina;
- iii) Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100 %;
- iv) Deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta,

com o objectivo do desempenho de actividade integrada na esfera das obrigações laborais — 100% do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

3 — As situações referidas em cada alínea do n.º 2 não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

ANEXO

Duty pay/block pay

1 — As horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, *duty pay* e *block pay*, processar-se-ão nos seguintes termos:

a) *Plafonds* mensais de horas de trabalho (*duty pay*), ou horas de voo (*block pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 62.^a do AE, estabelecidos na tabela n.º 1, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante;

b) *Plafonds* anuais de horas de trabalho (*duty pay*), ou horas de voo (*block pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 62.^a do AE, de acordo com as tabelas n.ºs 2, 3 e 4, o que em cada ano for economicamente mais favorável para o tripulante;

c) Os *plafonds* serão reduzidos nas situações e termos seguintes:

c1) Tripulantes de cabina que se encontrem de licença por maternidade:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1; e

Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 2 tendo como referência o 1.º dia do calendário do mês em que tiver início e ou terminar o impedimento para serviço de voo;

c2) Tripulantes de cabina que se encontrem em situação de faltas ou licença de paternidade — redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 4;

c3) Tripulantes de cabina admitidos durante o ano — redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 3 tendo como referência a data da sua largada em linha;

c4) Tripulantes de cabina com diminuição de actividade ao abrigo do disposto nas cláusulas 69.^a, n.º 1, 70.^a, 71.^a e 72.^a e prestação de trabalho a tempo parcial — redução dos *plafonds* anuais em percentagem igual à redução da sua actividade;

c5) Tripulantes de cabina em gozo de férias:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1 em função do número de dias de férias gozados num mês, independentemente do ano em que se tiverem vencido os dias de férias em questão;

O gozo de férias não dá lugar a redução dos *plafonds* anuais;

c6) Tripulantes de cabina que transitem para as situações de reforma, pré-reforma ou plano social:

Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela n.º 1 tendo como referência a data do último voo realizado ao serviço da empresa; e

Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela n.º 2 tendo como referência o 1.º dia do mês em que tiver sido realizado o último voo ao serviço da empresa.

Tabela n.º 1

Mês	Duty pay	Block pay
31 dias	134 horas e 20 minutos.	82 horas e 40 minutos.
30 dias	130 horas.	80 horas.
29 dias	125 horas e 40 minutos.	77 horas e 20 minutos.
28 dias	121 horas e 20 minutos.	74 horas e 40 minutos.
Redução por dia	4 horas e 20 minutos.	2 horas e 40 minutos.

Tabela n.º 2

Meses de trabalho efectivo na TAP durante o ano	Duty pay	Block pay
12	1240 horas.	780 horas.
11	1220 horas.	760 horas.
10	1195 horas.	735 horas.
9	1085 horas.	670 horas.
8	975 horas.	600 horas.
7	865 horas.	530 horas.
6	750 horas.	460 horas.
5	630 horas.	390 horas.
4	510 horas.	315 horas.
3	390 horas.	240 horas.
2	260 horas.	160 horas.
1	134 horas e 20 minutos.	82 horas e 40 minutos.

Tabela n.º 3

Mês de admissão	<i>Duty pay</i>	<i>Block pay</i>
Janeiro	1390 horas.	855 horas.
Fevereiro	1295 horas.	795 horas.
Março	1195 horas.	735 horas.
Abril	1085 horas.	670 horas.
Maio	975 horas.	600 horas.
Junho	865 horas.	530 horas.
Julho	750 horas.	460 horas.
Agosto	630 horas.	390 horas.
Setembro	510 horas.	315 horas.
Outubro	390 horas.	240 horas.
Novembro	260 horas.	160 horas.
Dezembro	134 horas e 20 minutos.	82 horas e 40 minutos.

Tabela n.º 4

Ano	<i>Duty pay</i>	<i>Block pay</i>
De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro	1240 horas.	780 horas.
Redução por dia	3 horas e 25 minutos.	2 horas e 10 minutos.

2 — Os valores que excedam os *plafonds* mensais serão pagos com o vencimento do 2.º mês seguinte àquele em que o *plafond* foi excedido.

2.1 — Ao valor anual determinado nos termos do n.º 1, alínea b), supra, será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafonds* mensais efectuados ao tripulante de cabina ao longo do ano. Caso a diferença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efectuados e ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao tripulante de cabina, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de Março.

3 — As horas que excedam os créditos mensais e anuais referidos no número anterior serão remuneradas pelos respectivos valores do vencimento horário, em rubrica própria do recibo de vencimento do tripulante de cabina.

3.1 — Não serão considerados para efeitos da contabilização dos créditos mensais e anuais, previstos no n.º 1, supra, os tempos de voo e ou trabalho realizados para além dos limites previstos na cláusula 27.ª-E do AE.

4 — Relativamente ao ano de 2003, o apuramento dos valores devidos será efectuado do seguinte modo:

4.1 — No 1.º semestre será aplicado o sistema anterior, em vigor até 30 de Junho de 2003;

4.2 — No 2.º semestre será aplicado o método de cálculo agora acordado, sendo que, a título excepcional, o pagamento da totalidade dos valores devidos será feito de uma vez só juntamente com a remuneração do mês de Março de 2004;

4.3 — O cálculo do valor anual será efectuado de acordo com o n.º 1, alínea b), deste anexo, ao qual será contraposto o valor apurado relativo aos 1.º e 2.º semestres. Caso a diferença entre o valor anual calculado e os valores apurados nas alíneas a) e b) do n.º 1 seja favorável ao tripulante, a mesma será creditada juntamente, com a remuneração do mês de Março de 2004.

II

Entrada em vigor

1 — Este clausulado entrará em vigor após a assinatura deste acordo e o seu depósito para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* será feito de imediato.

2 — A cláusula 45.ª, «Período de férias», aplicar-se-á às férias a gozar a partir do ano de 2004, reportadas ao ano de 2003.

Lisboa, 16 de Junho de 2003.

Pela TAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNPVAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Protocolo

Subsídio de férias

A TAP e o SNPVAC comprometem-se, no prazo de 90 dias, a analisar do ponto de vista jurídico e a adoptar os critérios de determinação do subsídio de férias que se mostrarem conformes aos normativos aplicáveis, tendo presente o objectivo de uniformização do respectivo montante.

Lisboa, 16 de Junho de 2003.

Pela TAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNPVAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Junho de 2003.

Depositado em 15 de Julho de 2003, a fl. 36 do livro n.º 10, com o n.º 251/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 77.^a

Direito dos trabalhadores deslocados

1 —

2 —

- a) Em deslocações ocasionais — € 0,235 por cada quilómetro percorrido;
- b) Em deslocações condicionadas a limites pré-definidos — € 0,247 por cada quilómetro percorrido;
- c) Em deslocações que ultrapassem os limites a que se refere a alínea anterior — € 0,235 por cada quilómetro percorrido.

3 — Sempre que a empresa não efectue o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até € 18 693,66 de um carro até 1500 cm³) e de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 78.^a

Alimentação e alojamento

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 7,29.

2 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,66;
Almoço/jantar — € 8,94;
Dormida — € 23,21;
Diária completa — € 42,68.

Cláusula 83.^a

Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 —

2 —

3 — Aos técnicos da central de vapor (fogueiros) será efectuado o pagamento de um subsídio de laboração contínua, processado a esse título, cujo montante se cifrará em € 145,34 mensais.

4 — Aos trabalhadores que exerçam, em regime de laboração contínua, funções no departamento de malteria será efectuado, a esse título, o pagamento de um subsídio de € 145,34 mensais relativamente aos períodos em que o departamento funcione dentro do referido regime horário.

5 —

6 —

Cláusula 85.^a

Abono para falhas

São atribuídos os seguintes abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de:

Chefe de caixa — € 32,26;
Caixa e ajudante de caixa — € 21,66;
Auxiliar de serviços externos — € 14,05.

Cláusula 88.^a

Subsídio de alimentação

Quando a empresa não assegure o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,12;
Almoço, jantar ou ceia — € 5,91.

Tabela salarial de 2003

Níveis	A1	A2	A3	A4
15	1 996,23	2 067,01	2 196,09	2 323,30
14	1 713,07	1 832,82	1 937,14	2 067,01
13	1 467,44	1 569,37	1 678,21	1 808,08
12	1 258,53	1 359,12	1 450,66	1 552,86
11	1 138,77	1 245,22	1 344,75	1 450,66
10	944,49	1 043,75	1 183,48	1 245,22
09	830,58	882,48	937,30	1 036,57
08	728,65	781,36	830,58	901,37
07	707,90	741,17	790,40	830,58
06	633,38	661,81	691,93	728,65
05	614,27	633,38	655,09	680,41
04	584,82	609,62	633,38	655,09
03	560,52	584,82	609,62	633,38
02	534,17	560,52	584,82	609,62

Nota. — As remunerações de base dos trabalhadores serão majoradas com € 26,08 mensais a partir da data em que os respectivos trabalhadores perfaçam cinco anos de permanência no escalão A4, desde que satisfaçam as condições específicas previstas na cláusula 93.^a

Vialonga, 18 de Março de 2003.

Pela SCC — Sociedade Central de Cervejas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos sindicatos federados e das seguintes associações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços;
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;
SQT D — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto.
José Ferreira Rasteiro.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Abril de 2003. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Abril de 2003. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Már-

mores e Materiais de Construção representa os seguintes Sindicatos:

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

Lisboa, 23 de Abril de 2003. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Lisboa, 23 de Abril de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 240/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

- 1 —
- 2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2003.
- 3 —

CAPÍTULO II

Admissões, categorias, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e categorias

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1 —
- 2 —
- 3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.
- 4 —

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 dias úteis.
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a desta convenção;
- h)
- i)
- j)
- l)
- m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h)

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

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;
- d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Prestar ao Sindicato e à Comissão de Trabalhadores da empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões paritárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da Comissão de Trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa do quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- l) Fornecer ao Sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da Comissão de Trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV
Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos horas para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para onze horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;
- c) A extensão dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado ou, alternativamente, a segunda-feira é o de descanso complementar dia, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante vinte e quatro horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo de:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, seis horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —
11 —
12 —
13 —
14 —

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 —
2 —

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar

a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser comunicadas com antecedência à entidade patronal.

2 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço deverá, logo que possível e no prazo máximo de vinte e quatro horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance, indicando o motivo.

3 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 —

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a)
- b)
- c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado previstos nesta convenção;
- d)

- 7 —
a)
b)
8 —

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

1 — A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a remuneração base mínima mensal dos operadores técnico e manutenção e dos operadores dos serviços de apoio será aumentada de forma diferenciada e gradual por forma a igualizar a remuneração base mínima prevista para os operadores de venda e operadores de exploração.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 35,70 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional e que estejam classificados.

- 2 —
3 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5% ou de 2,5% da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12% ou de 7% da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que

as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,50 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia-hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos da função que exercem, no valor de 7,5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 —

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 —

4 —

5 —

6 —

- a)
b)

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 7,50.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a)
- b)
- c)
- d)

2 —

- a)
- b)
- c)
- d)

3 —

- a)
- b)

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estadia), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 90 000 e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de trasladação.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 —

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador aufrira outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004 serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção, como também:

- a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 —

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador técnico e de manutenção, afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 125.^a

1 — São extintas, pela presente revisão, as seguintes categorias:

Técnico superior I;
Técnico superior II;
Técnico superior III;
Técnico I;
Técnico II;
Técnico III;
Técnico IV;
Analista informático;
Chefe de serviços;
Programador/analista;
Chefe de repartição;
Chefe de central de frio;
Encarregado de fiscalização e autoprotecção;
Chefe de restauração;
Técnico de instalação de informática de 1.^a;
Técnico de instalação de informática de 2.^a;
Técnico de instalação de informática de 3.^a;
Chefe de secção;
Encarregado geral de entreposto frigorífico;
Programador de 1.^a;
Programador de 2.^a;
Programador de 3.^a;
Operador de sistemas;
Encarregado de exploração;
Encarregado de posto de vendagem;
Encarregado oficial;
Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico;
Maquinista-chefe de instalação frigorífica;
Oficial técnico administrativo de 1.^a;
Oficial técnico administrativo de 2.^a;
Oficial técnico administrativo de 3.^a;

Oficial administrativo principal;
 Oficial administrativo de 1.^a;
 Oficial administrativo de 2.^a;
 Oficial administrativo de 3.^a;
 Operador de terminal de lota de 1.^a;
 Operador de terminal de lota de 2.^a;
 Operador de terminal de lota de 3.^a;
 Apontador-vendedor principal;
 Apontador-vendedor de 1.^a;
 Apontador-vendedor de 2.^a;
 Apontador-vendedor de 3.^a;
 Escriturário de lota de 1.^a;
 Escriturário de lota de 2.^a;
 Escriturário de lota de 3.^a;
 Caixa de lota de 1.^a;
 Caixa de lota de 2.^a;
 Caixa de lota de 3.^a;
 Operador de movimentação de entreposto frigorífico;
 Tractorista;
 Trabalhador de porão;
 Fiscal de 1.^a;
 Fiscal de 2.^a;
 Fiscal de 3.^a;
 Operador de manipulação e lota;
 Operador de descarga, manipulação e movimentação;
 Operário principal;
 Maquinista de instalações frigoríficas;
 Operador de manutenção de 1.^a;
 Operador de manutenção de 2.^a;
 Operador de manutenção de 3.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Pintor de 3.^a;
 Electricista de 1.^a;
 Carpinteiro de 1.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de 3.^a;
 Canalizador de 1.^a;
 Canalizador de 2.^a;
 Canalizador de 3.^a;
 Lubrificador-lavador;
 Motorista principal;
 Operador radiotelefonista principal;
 Operador radiotelefonista de 1.^a;
 Operador radiotelefonista de 2.^a;
 Operador radiotelefonista de 3.^a;
 Telefonista;
 Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção;
 Agente de fiscalização e autoprotecção de 1.^a;
 Agente de fiscalização autoprotecção de 2.^a;
 Agente de fiscalização autoprotecção de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Guarda de instalações;
 Cozinheiro principal;
 Empregado de restauração;
 Contínuo/porteiro;
 Trabalhador de limpeza;
 Operador de serviços gerais.

2 — São criadas, pela presente revisão, as seguintes categorias:

Técnico superior;
 Técnico;
 Administrativo;
 Operador de venda;

Operador de exploração;
 Operador técnico e de manutenção;
 Operador de serviços de apoio.

3 — Os trabalhadores classificados nas categorias extintas pela presente cláusula transitam, com todos os direitos e regalias, designadamente os decorrentes da antiguidade, para as categorias criadas, do seguinte modo:

De	Para
Técnico superior I, técnico superior II e técnico superior III.	Técnico superior.
Técnico I, técnico II, técnico III, técnico IV, analista informático, chefe de serviços, programador-analista, chefe de repartição, chefe de central de frio, encarregado de fiscalização e autoprotecção, chefe de restauração, técnico de instalação de informática de 1. ^a , técnico de instalação de informática de 2. ^a , técnico de instalação de informática de 3. ^a , chefe de secção, encarregado geral de entreposto frigorífico, programador de 1. ^a , programador de 2. ^a , programador de 3. ^a , operador de sistemas, encarregado de exploração, encarregado de posto de vendagem, encarregado oficial, encarregado de movimentação de entreposto frigorífico, maquinista-chefe de instalação frigorífica.	Técnico.
Oficial técnico administrativo de 1. ^a , oficial técnico administrativo de 2. ^a , oficial técnico administrativo de 3. ^a , oficial administrativo principal, oficial administrativo de 1. ^a , oficial administrativo de 2. ^a , oficial administrativo de 3. ^a	Administrativo.
Operador de terminal de lota de 1. ^a , operador de terminal de lota de 2. ^a , operador de terminal de lota de 3. ^a , apontador-vendedor principal, apontador-vendedor de 1. ^a , apontador-vendedor de 2. ^a , apontador-vendedor de 3. ^a , caixa de lota de 1. ^a , caixa de lota de 2. ^a , caixa de lota de 3. ^a , escriturário de lota de 1. ^a , escriturário de lota de 2. ^a , escriturário de lota de 3. ^a	Operador de venda.
Operador de movimentação de entreposto frigorífico, tractorista, trabalhador de porão, fiscal de 1. ^a , fiscal de 2. ^a , fiscal de 3. ^a , operador de manipulação e lota, operador de descarga, manipulação e movimentação.	Operador de exploração.
Maquinista de instalações frigoríficas, operador de manutenção de 1. ^a , operador de manutenção de 2. ^a , operador de manutenção de 3. ^a , pintor de 1. ^a , pintor de 2. ^a , pintor de 3. ^a , electricista de 1. ^a , electricista de 2. ^a , electricista de 3. ^a , carpinteiro de 1. ^a , carpinteiro de 2. ^a , carpinteiro de 3. ^a , canalizador de 1. ^a , canalizador de 2. ^a , canalizador de 3. ^a , lubrificador-lavador.	Operador técnico e de manutenção.

De	Para
Motorista principal, motorista, operador radiotelefonista principal, operador radiotelefonista de 1. ^a , operador radiotelefonista de 2. ^a , operador radiotelefonista de 3. ^a , telefonista, chefe de turno de fiscalização e autoprotecção, agente de fiscalização e autoprotecção de 1. ^a , agente de fiscalização e autoprotecção de 2. ^a , agente de fiscalização e autoprotecção de 3. ^a , empregado de armazém, guarda de instalações, cozinheiro principal, empregado de restauração, contínuo/porteiro, trabalhador de limpeza, operador de serviços gerais.	Operador dos serviços de apoio.

Cláusula 126.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

1 — *Técnico superior*. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica, e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

2 — *Técnico*. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

3 — *Administrativo*. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

4 — *Operador de venda*. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e pro-

cessamento de dados relativos à primeira venda, podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

5 — *Operador de exploração*. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte, em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

6 — *Operador técnico e de manutenção*. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior e hierárquico nas suas funções.

7 — *Operador de serviço de apoio*. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas;

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão.

Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito;

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas;

Operadores de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É da competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia.* — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação.* — É a função de orientação, ordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria.* — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado.* — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia.* — O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação.* — O subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas.* — O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado.* — O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5 % do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada.

b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade.

c) Os trabalhadores que concluem uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	A	2 325
		B	2 250
		C	2 175
		D	2 100
		E	2 025
		F	1 950
	II	A	1 860
		B	1 825
		C	1 790
		D	1 755
		E	1 720
		F	1 685
		G	1 650
	III	A	1 575
		B	1 500
		C	1 475
		D	1 450
		E	1 425
		F	1 400
		G	1 375
		H	1 350

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico	IV	A	1 300
		B	1 275
		C	1 250
		D	1 225
		E	1 200
		F	1 175
		G	1 150
		H	1 100
		I	1 050
	I	A	1 365
		B	1 330
		C	1 295
		D	1 260
		E	1 225
		F	1 190
		G	1 155
		H	1 120
		I	1 085
	II	A	1 060
		B	1 040
		C	1 020
		D	1 000
		E	980
		F	960
	III	A	935
		B	915
		C	895
		D	875
		E	855
		F	835
		G	815
	IV	A	790
		B	770
		C	750
		D	730
		E	710
		F	690
		G	670
Administrativo	I	A	880
		B	865
		C	850
		D	835
		E	820
	II	A	805
		B	790
		C	775
		D	760
		E	745
	III	A	730
		B	715
		C	700
		D	685
		E	670
	IV	A	650
		B	630
		C	610
		D	590
		E	570

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador exploração	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
Operador de venda	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
Operador técnico e de manutenção ..	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
III	A	515	
	B	505	
Operador de serviços de apoio	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
	III	A	515
		B	505

Lisboa, 21 de Maio de 2003.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Julho de 2003.

Depositado em 7 de Agosto de 2003, a fl.35 do livro n.º 10, com o n.º 247/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector das Pescas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2003.

3 —

CAPÍTULO II

Admissões, categorias, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e categorias

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 —

2 —

3 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

4 —

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 dias úteis.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total

ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 —

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a desta convenção;

h)

i)

j)

l)

m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h)

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

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;

c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;

d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Prestar ao Sindicato e à Comissão de Trabalhadores da empresa, quando solicitadas todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;

g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões paritárias e nas instituições de segurança social;

h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da Comissão de Trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;

i) Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa do quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;

j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;

l) Fornecer ao Sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre

os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados; fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da Comissão de Trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos horas para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para onze horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;
- c) A extensão dos períodos normais referidos não poderão ser aplicados a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado ou, alternativamente, a segunda-feira é o de descanso complementar dia, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante vinte e quatro horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas e uma duração diária máxima de seis horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, sem prejuízo de:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, seis horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 —

2 —

- 3 —
- 4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —
- 14 —

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu

período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente, quando pretendem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser comunicadas com antecedência à entidade patronal.

2 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço deverá, logo que possível e no prazo máximo de vinte e quatro horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance, indicando o motivo.

3 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 —

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

- 5 —
- 6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:
- a)
- b)
- c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado previstos nesta convenção;
- d)
- 7 —
- a)
- b)
- 8 —

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

1 — A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a remuneração base mínima mensal dos operadores técnico e manutenção e dos operadores dos serviços de apoio será aumentada de forma diferenciada e gradual por forma a igualizar a remuneração base mínima prevista para os operadores de venda e operadores de exploração.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 35,70 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional e que estejam classificados.

2 —

3 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5% ou de 2,5% da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante

de 12% ou de 7% da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,50 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia-hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos da função que exercem, no valor de 7,5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 —

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 —

4 —

5 —

6 —

a)

b)

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 7,50.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a)
- b)
- c)
- d)

2 —

- a)
- b)
- c)
- d)

3 —

- a)
- b)

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estadia), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 90 000 e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de trasladação.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 —

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20 % da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 —

2 —

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser comunicadas com antecedência à entidade patronal.

2 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço deverá, logo que possível e no prazo máximo de vinte e quatro horas, avisar a entidade patronal por qualquer meio ao seu alcance, indicando o motivo.

3 — O não cumprimento do prazo indicado no número anterior torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 —

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a)
- b)
- c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado previstos nesta convenção;
- d)

7 —

- a)
- b)

8 —

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

1 — A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a remuneração base mínima mensal dos operadores técnico e manutenção e dos operadores dos serviços de apoio será aumentada de forma diferenciada e gradual por forma a igualizar a remuneração base mínima prevista para os operadores de venda e operadores de exploração.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 35,70 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional e que estejam classificados.

2 —

3 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de chefia aos traba-

lhadores que desempenhem esta função conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5% ou de 2,5% da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12% ou de 7% da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo exercício, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,50 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia-hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos da função que exercem, no valor de 7,5% do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 —

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago

pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 —

4 —

5 —

6 —

a)

b)

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 7,50.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

a)

b)

c)

d)

2 —

a)

b)

c)

d)

3 —

a)

b)

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a)
- b)
- c)
- d)

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estadia), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo € 90 000 e, para o terceiro risco, um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de trasladação.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 —

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75% da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador aufera outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004 serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pela trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção, como também:

- a) Quando houvesse lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 —

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador técnico e de manutenção, afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 125.^a

1 — São extintas, pela presente revisão, as seguintes categorias:

- Técnico superior I;
- Técnico superior II;

Técnico superior III;
Técnico I;
Técnico II;
Técnico III;
Técnico IV;
Analista informático;
Chefe de serviços;
Programador/analista;
Chefe de repartição;
Chefe de central de frio;
Encarregado de fiscalização e autoprotecção;
Chefe de restauração;
Técnico de instalação de informática de 1.^a;
Técnico de instalação de informática de 2.^a;
Técnico de instalação de informática de 3.^a;
Chefe de secção;
Encarregado geral de entreposto frigorífico;
Programador de 1.^a;
Programador de 2.^a;
Programador de 3.^a;
Operador de sistemas;
Encarregado de exploração;
Encarregado de posto de vendagem;
Encarregado oficial;
Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico;
Maquinista-chefe de instalação frigorífica;
Oficial técnico administrativo de 1.^a;
Oficial técnico administrativo de 2.^a;
Oficial técnico administrativo de 3.^a;
Oficial administrativo principal;
Oficial administrativo de 1.^a;
Oficial administrativo de 2.^a;
Oficial administrativo de 3.^a;
Operador de terminal de lota de 1.^a;
Operador de terminal de lota de 2.^a;
Operador de terminal de lota de 3.^a;
Apontador-vendedor principal;
Apontador-vendedor de 1.^a;
Apontador-vendedor de 2.^a;
Apontador-vendedor de 3.^a;
Escriturário de lota de 1.^a;
Escriturário de lota de 2.^a;
Escriturário de lota de 3.^a;
Caixa de lota de 1.^a;
Caixa de lota de 2.^a;
Caixa de lota de 3.^a;
Operador de movimentação de entreposto frigorífico;
Tractorista;
Trabalhador de porão;
Fiscal de 1.^a;
Fiscal de 2.^a;
Fiscal de 3.^a;
Operador de manipulação e lota;
Operador de descarga, manipulação e movimentação;
Operário principal;
Maquinista de instalações frigoríficas;
Operador de manutenção de 1.^a;
Operador de manutenção de 2.^a;
Operador de manutenção de 3.^a;
Pintor de 1.^a;
Pintor de 2.^a;
Pintor de 3.^a;

Electricista de 1.^a;
 Carpinteiro de 1.^a;
 Carpinteiro de 2.^a;
 Carpinteiro de 3.^a;
 Canalizador de 1.^a;
 Canalizador de 2.^a;
 Canalizador de 3.^a;
 Lubrificador-lavador;
 Motorista principal;
 Operador radiotelefonista principal;
 Operador radiotelefonista de 1.^a;
 Operador radiotelefonista de 2.^a;
 Operador radiotelefonista de 3.^a;
 Telefonista;
 Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção;
 Agente de fiscalização e autoprotecção de 1.^a;
 Agente de fiscalização autoprotecção de 2.^a;
 Agente de fiscalização autoprotecção de 3.^a;
 Empregado de armazém;
 Guarda de instalações;
 Cozinheiro principal;
 Empregado de restauração;
 Contínuo/porteiro;
 Trabalhador de limpeza;
 Operador de serviços gerais.

2 — São criadas, pela presente revisão, as seguintes categorias:

Técnico superior;
 Técnico;
 Administrativo;
 Operador de venda;
 Operador de exploração;
 Operador técnico e de manutenção;
 Operador de serviços de apoio.

3 — Os trabalhadores classificados nas categorias extintas pela presente cláusula transitam, com todos os direitos e regalias, designadamente os decorrentes da antiguidade, para as categorias criadas, do seguinte modo:

De	Para
Técnico superior I, técnico superior II e técnico superior III.	Técnico superior.
Técnico I, técnico II, técnico III, técnico IV, analista informático, chefe de serviços, programador-analista, chefe de repartição, chefe de central de frio, encarregado de fiscalização e autoprotecção, chefe de restauração, técnico de instalação de informática de 1. ^a , técnico de instalação de informática de 2. ^a , técnico de instalação de informática de 3. ^a , chefe de secção, encarregado geral de entreposto frigorífico, programador de 1. ^a , programador de 2. ^a , programador de 3. ^a , operador de sistemas, encarregado de exploração, encarregado de posto de vendagem, encarregado oficial, encarregado de movimentação de entreposto frigorífico, maquinista-chefe de instalação frigorífica.	Técnico.

De	Para
Oficial técnico administrativo de 1. ^a , oficial técnico administrativo de 2. ^a , oficial técnico administrativo de 3. ^a , oficial administrativo principal, oficial administrativo de 1. ^a , oficial administrativo de 2. ^a , oficial administrativo de 3. ^a	Administrativo.
Operador de terminal de lota de 1. ^a , operador de terminal de lota de 2. ^a , operador de terminal de lota de 3. ^a , apontador-vendedor principal, apontador-vendedor de 1. ^a , apontador-vendedor de 2. ^a , apontador-vendedor de 3. ^a , caixa de lota de 1. ^a , caixa de lota de 2. ^a , caixa de lota de 3. ^a , escriturário de lota de 1. ^a , escriturário de lota de 2. ^a , escriturário de lota de 3. ^a	Operador de venda.
Operador de movimentação de entreposto frigorífico, tractorista, trabalhador de porão, fiscal de 1. ^a , fiscal de 2. ^a , fiscal de 3. ^a , operador de manipulação e lota, operador de descarga, manipulação e movimentação.	Operador de exploração.
Maquinista de instalações frigoríficas, operador de manutenção de 1. ^a , operador de manutenção de 2. ^a , operador de manutenção de 3. ^a , pintor de 1. ^a , pintor de 2. ^a , pintor de 3. ^a , electricista de 1. ^a , electricista de 2. ^a , electricista de 3. ^a , carpinteiro de 1. ^a , carpinteiro de 2. ^a , carpinteiro de 3. ^a , canalizador de 1. ^a , canalizador de 2. ^a , canalizador de 3. ^a , lubrificador-lavador.	Operador técnico e de manutenção.
Motorista principal, motorista, operador radiotelefonista principal, operador radiotelefonista de 1. ^a , operador radiotelefonista de 2. ^a , operador radiotelefonista de 3. ^a , telefonista, chefe de turno de fiscalização e autoprotecção, agente de fiscalização e autoprotecção de 1. ^a , agente de fiscalização e autoprotecção de 2. ^a , agente de fiscalização e autoprotecção de 3. ^a , empregado de armazém, guarda de instalações, cozinheiro principal, empregado de restauração, contínuo/porteiro, trabalhador de limpeza, operador de serviços gerais.	Operador dos serviços de apoio.

Cláusula 126.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

1 — *Técnico superior.* — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para

a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica, e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

2 — *Técnico*. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

3 — *Administrativo*. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

4 — *Operador de venda*. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda, podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de loja.

5 — *Operador de exploração*. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte, em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da loja e equipamentos, zelando pela sua boa utilização e controlar entradas e saídas das instalações da loja.

6 — *Operador técnico e de manutenção*. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos

de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior e hierárquico nas suas funções.

7 — *Operador de serviço de apoio*. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas;

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviços de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito;

Agente de fiscalização e autoprotecção. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas;

Operadores de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director*. — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável, optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação*. — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de admi-

nistração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É da competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia*. — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação*. — É a função de orientação, ordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria*. — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numerário (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos pagamentos levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado*. — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia*. — O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação*. — O subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas*. — O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado*. — O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5% do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração, e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos

a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada.

b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade.

c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos

Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores

Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	A	2 325
		B	2 250
		C	2 175
		D	2 100
		E	2 025
		F	1 950
	II	A	1 860
		B	1 825
		C	1 790
		D	1 755
		E	1 720
		F	1 685
		G	1 650
	III	A	1 575
		B	1 500
		C	1 475
		D	1 450
		E	1 425
		F	1 400
		G	1 375
		H	1 350
	IV	A	1 300
		B	1 275
		C	1 250
		D	1 225
		E	1 200
		F	1 175
		G	1 150
		H	1 100
		I	1 050
Técnico	I	A	1 365
		B	1 330
		C	1 295
		D	1 260
		E	1 225
		F	1 190
		G	1 155
		H	1 120
		I	1 085
	II	A	1 060
		B	1 040
		C	1 020
		D	1 000
		E	980
		F	960
	III	A	935
		B	915
		C	895
		D	875
		E	855
		F	835
		G	815

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
	IV	A	790
		B	770
		C	750
		D	730
		E	710
		F	690
		G	670
Administrativo	I	A	880
		B	865
		C	850
		D	835
		E	820
	II	A	805
		B	790
		C	775
		D	760
		E	745
	III	A	730
		B	715
		C	700
		D	685
		E	670
	IV	A	650
		B	630
		C	610
		D	590
		E	570
Operador exploração	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
Operador de venda	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
Operador técnico e de manutenção ...	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
	III	A	515
		B	505

Categoria profissional	Carreira		
	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador de serviços de apoio	I	A	730
		B	705
		C	680
		D	655
		E	630
	II	A	595
		B	580
		C	565
		D	550
		E	535
	III	A	515
		B	505

Lisboa, 21 de Maio de 2003.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca no processo de revisão do AE da DOCAPESCA — Portos e Lotas.

Lisboa, 4 de Agosto de 2002. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura elegível.)

Entrado em 31 de Julho de 2003.

Depositado em 7 de Agosto de 2003, a fl.35 do livro n.º 10, com o n.º 248/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rádio Renascença, L.^{da}, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras.

Acta

Aos 15 dias do mês de Maio do ano de 2003, reuniram-se na sede da Rádio Renascença, na Rua Capelo, 5, em Lisboa, os legais representantes da Rádio Renascença, L.^{da}, e do Sindicato dos Meios Audiovisuais (SMAV), os quais, discutidas as propostas sindicais e ponderados os limites legais da revisão do acordo de empresa em vigor, acordaram entre si introduzir nas cláusulas abaixo indicadas e nos anexos I, «Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas» II, «Nível de qualificação», e III, «Tabela de remunerações», as seguintes alterações:

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição

no valor de € 6,09, pago em senhas, e de € 5,37, pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 24,44, até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

2 — Caducam as diuturnidades vencidas sempre que o trabalhador mude de categoria ou de escalão, não podendo, todavia, ver reduzida a sua remuneração anterior.

Cláusula 37.^o

1 —

- a) € 55,62 para os trabalhadores que auferiram vencimento igual ou superior ao nível IV;
- b) € 45,24 para os trabalhadores que auferiram vencimento inferior ao nível IV e igual ou superior ao nível X;
- c) € 41,53 para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, de € 131,98, € 116,58 e € 99,16.

.

6 — A Rádio Renascença obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a € 88 037,83, destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço quer ao estrangeiro quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

ANEXO I

Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas

1 —

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f) Promoção ao 5.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

A carreira denominada «controller» passa a ter a designação de técnico de controlo de gestão. É integrada a categoria de supervisor técnico de emissão:

Supervisor técnico de emissão (definição sucinta). — É o trabalhador que assegura a normal continuidade e qualidade técnica das emissões nacionais, regionais, locais e internacionais e, eventualmente, a continuidade da sua programação; opera os equipamentos que integram a central técnica de programas e desenvolve todas

as diligências necessárias para garantir a operacionalidade dos meios técnicos de produção; apoia o pessoal de produção na realização de registos de áudio; encaminha todas as informações sobre falhas de emissores para a direcção técnica; supervisa o funcionamento dos sistemas de automação e, de acordo com os procedimentos predefinidos, actua sobre estes em caso de falhas técnicas; opera sistemas automatizados, em conformidade com as normas em vigor, para alterar por via manual a ordenação dos elementos de programa quando ocorram na programação situações imprevisíveis ou, sendo previsíveis, haja necessidade de adequar a emissão ao plano alternativo previamente elaborado pela direcção de programas; solicita intervenções de carácter urgente, quando as situações o justifiquem, quer ao director de programas, quer à direcção técnica, ou aos apoios de piquete; elabora relatórios para o superior hierárquico sobre as anomalias técnicas e as disfunções de programação ocorridas no período do seu horário de trabalho.

Habilitações mínimas — engenheiro técnico:

1 — Os operadores e técnicos de som da Rádio Renascença com comprovada experiência técnica e informática na área do som e com elevada qualificação na sua carreira podem ser reclassificados como supervisores técnicos de emissão, ainda que não possuam as habilitações requeridas.

2 — À reclassificação operada nas condições do anterior n.º 1 aplicam-se os princípios estabelecidos no n.º 2 do anexo I, «Carreira profissional», do acordo de empresa, salvaguardando sempre o benefício da subida de um nível na nova carreira.

ANEXO II

Nível C:

Realizador do 5.º escalão;
Engenheiro do 5.º escalão.

Nível B:

.....
Produtor do 5.º escalão;
Supervisor de redes do 5.º escalão;
Engenheiro de informática do 5.º escalão.

Nível A:

.....
Coordenador musical do 5.º escalão;
Engenheiro técnico do 5.º escalão;
Técnico de *marketing* do 5.º escalão;
Designer do 5.º escalão;
Gestor da Web do 5.º escalão;
Técnico de controlo de gestão do 5.º escalão.

Nível I:

.....
Produtor musical do 5.º escalão;
Supervisor técnico de emissão do 5.º escalão;
Radiotécnico do 5.º escalão;

Técnico de formação do 5.º escalão;
Locutor-repórter do 5.º escalão.

Nível II:

.....
Locutor-animador do 5.º escalão;
Assistente de realização do 5.º escalão;
Sonorizador do 5.º escalão;
Técnico de electrónica do 5.º escalão;
Documentalista do 5.º escalão;
Caixa do 5.º escalão.

Nível III:

.....
Supervisor técnico de emissão do 4.º escalão;
Assistente de produção do 5.º escalão;
Técnico de som do 5.º escalão;
Assistente de *marketing* do 5.º escalão;
Secretário do 5.º escalão;
Técnico de informática do 5.º escalão.

Nível IV:

.....
Assistente de programas do 5.º escalão;
Discotecário do 5.º escalão;
Operador de radiodifusão do 5.º escalão;
Electricista do 5.º escalão;
Mecânico de automóveis do 5.º escalão;
Escriturário-dactilógrafo do 5.º escalão.

Nível V:

.....
Supervisor técnico de emissão do 3.º escalão;
Mecânico de antenas do 5.º escalão;
Desenhador do 5.º escalão;
Fiel de armazém do 5.º escalão;
Telefonista do 5.º escalão.

Nível VI:

.....
Mecânico de radiodifusão do 5.º escalão;
Serralheiro civil do 5.º escalão;
Recepcionista do 5.º escalão.

Nível VII:

.....
Supervisor técnico de emissão do 2.º escalão;
Motorista do 5.º escalão.

Nível IX:

.....
Supervisor técnico de emissão do 1.º escalão.

Nível X:

.....
Servente do 5.º escalão;
Trabalhadora de limpeza do 5.º escalão;

Guarda do 5.º escalão;
Contínuo do 5.º escalão.

Nível XI:

.....
Supervisor técnico de emissão.

Nível XIV:

.....
Supervisor técnico de emissão estagiário.

ANEXO III

Níveis	Vencimento (euros)
C	1 915,43
B	1 785,78
A	1 665,51
I	1 553,90
II	1 450,42
III	1 354,41
IV	1 266,12
V	1 184,16
VI	1 108,26
VII	1 037,91
VIII	972,64
IX	912,28
X	856,30
XI	804,35
XII	756,38
XIII	711,95
XIV	670,65
XV	632,48
XVI	597,15
XVII	563,54
XVIII	532,47

Nota. — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 2,4 % em 1 de Abril de 2003 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2002.

15 de Maio de 2003.

Pela Rádio Renascença, L.^{da}:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:
João Carlos Figueiredo.

Entrado em 23 de Julho de 2003.

Depositado em 31 de Julho de 2003, a fl. 33 do livro n.º 10, com o registo n.º 232/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rádio Renascença, L.^{da}, e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Social — Alteração salarial e outras.

Acta

Aos 15 dias do mês de Maio do ano de 2003, reuniram-se na sede da Rádio Renascença, na Rua Capelo, 5, em Lisboa, os legais representantes da Rádio Renas-

cença, L.^{da}, e do Sindicato Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisuais (STT), os quais, discutidas as propostas sindicais e ponderados os limites legais da revisão do acordo de empresa em vigor, acordaram entre si introduzir nas cláusulas abaixo indicadas e nos anexos I, «Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas» II, «Nível de qualificação», e III, «Tabela de remunerações», as seguintes alterações:

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de € 6,09, pago em senhas, e de € 5,37, pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 24,44, até ao máximo de cinco diuturnidades, que se vence após efectiva permanência na mesma categoria e escalão durante o prazo de promoção respectivo, desde que esta não se verifique.

2 — Caducam as diuturnidades vencidas sempre que o trabalhador mude de categoria ou de escalão, não podendo, todavia, ver reduzida a sua remuneração anterior.

Cláusula 37.º

1 —

- a) € 55,62 para os trabalhadores que auferiram vencimento igual ou superior ao nível IV;
- b) € 45,24 para os trabalhadores que auferiram vencimento inferior ao nível IV e igual ou superior ao nível X;
- c) € 41,53 para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, de € 131,98, € 116,58 e € 99,16.

.....

6 — A Rádio Renascença obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a € 88 037,83, destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço quer ao estrangeiro quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

ANEXO I

Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas

1 —

- a)
- b)

- c)
d)
e)
f) Promoção ao 5.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de cinco anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

A carreira denominada «*controller*» passa a ter a designação de técnico de controlo de gestão. É integrada a categoria de supervisor técnico de emissão:

Supervisor técnico de emissão (definição sucinta). — É o trabalhador que assegura a normal continuidade e qualidade técnica das emissões nacionais, regionais, locais e internacionais e, eventualmente, a continuidade da sua programação; opera os equipamentos que integram a central técnica de programas e desenvolve todas as diligências necessárias para garantir a operacionalidade dos meios técnicos de produção; apoia o pessoal de produção na realização de registos de áudio; encaminha todas as informações sobre falhas de emissores para a direcção técnica; supervisa o funcionamento dos sistemas de automação e, de acordo com os procedimentos predefinidos, actua sobre estes em caso de falhas técnicas; opera sistemas automatizados, em conformidade com as normas em vigor, para alterar por via manual a ordenação dos elementos de programa quando ocorram na programação situações imprevisíveis ou, sendo previsíveis, haja necessidade de adequar a emissão ao plano alternativo previamente elaborado pela direcção de programas; solicita intervenções de carácter urgente, quando as situações o justificarem, quer ao director de programas, quer à direcção técnica, ou aos apoios de piquete; elabora relatórios para o superior hierárquico sobre as anomalias técnicas e as disfunções de programação ocorridas no período do seu horário de trabalho.

Habilitações mínimas — engenheiro técnico:

1 — Os operadores e técnicos de som da Rádio Renascença com comprovada experiência técnica e informática na área do som e com elevada qualificação na sua carreira podem ser reclassificados como supervisores técnicos de emissão, ainda que não possuam as habilitações requeridas.

2 — À reclassificação operada nas condições do anterior n.º 1 aplicam-se os princípios estabelecidos no n.º 2 do anexo I, «Carreira profissional», do acordo de empresa, salvaguardando sempre o benefício da subida de um nível na nova carreira.

ANEXO II

Nível C:

Realizador do 5.º escalão;
Engenheiro do 5.º escalão.

Nível B:

.....
Produtor do 5.º escalão;
Supervisor de redes do 5.º escalão;
Engenheiro de informática do 5.º escalão.

Nível A:

.....
Coordenador musical do 5.º escalão;
Engenheiro técnico do 5.º escalão;
Técnico de *marketing* do 5.º escalão;
Designer do 5.º escalão;
Gestor da Web do 5.º escalão;
Técnico de controlo de gestão do 5.º escalão.

Nível I:

.....
Produtor musical do 5.º escalão;
Supervisor técnico de emissão do 5.º escalão;
Radiotécnico do 5.º escalão;
Técnico de formação do 5.º escalão;
Locutor-repórter do 5.º escalão.

Nível II:

.....
Locutor-animador do 5.º escalão;
Assistente de realização do 5.º escalão;
Sonorizador do 5.º escalão;
Técnico de electrónica do 5.º escalão;
Documentalista do 5.º escalão;
Caixa do 5.º escalão.

Nível III:

.....
Supervisor técnico de emissão do 4.º escalão;
Assistente de produção do 5.º escalão;
Técnico de som do 5.º escalão;
Assistente de *marketing* do 5.º escalão;
Secretário do 5.º escalão;
Técnico de informática do 5.º escalão.

Nível IV:

.....
Assistente de programas do 5.º escalão;
Discotecário do 5.º escalão;
Operador de radiodifusão do 5.º escalão;
Electricista do 5.º escalão;
Mecânico de automóveis do 5.º escalão;
Escriturário-dactilógrafo do 5.º escalão.

Nível V:

.....
Supervisor técnico de emissão do 3.º escalão;
Mecânico de antenas do 5.º escalão;
Desenhador do 5.º escalão;
Fiel de armazém do 5.º escalão;
Telefonista do 5.º escalão.

Nível VI:

.....
Mecânico de radiodifusão do 5.º escalão;
Serralheiro civil do 5.º escalão;
Recepcionista do 5.º escalão.

Nível VII:

.....
Supervisor técnico de emissão do 2.º escalão;
Motorista do 5.º escalão.

Nível IX:

.....
Supervisor técnico de emissão do 1.º escalão.

Nível X:

.....
Servente do 5.º escalão;
Trabalhadora de limpeza do 5.º escalão;
Guarda do 5.º escalão;
Contínuo do 5.º escalão.

Nível XI:

.....
Supervisor técnico de emissão.

Nível XIV:

.....
Supervisor técnico de emissão estagiário.

ANEXO III

Níveis	Vencimento (euros)
C	1 915,43
B	1 785,78
A	1 665,51
I	1 553,90
II	1 450,42
III	1 354,41
IV	1 266,12
V	1 184,16
VI	1 108,26
VII	1 037,91
VIII	972,64
IX	912,28
X	856,30
XI	804,35
XII	756,38
XIII	711,95
XIV	670,65
XV	632,48
XVI	597,15
XVII	563,54
XVIII	532,47

Nota. — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 2,4% em 1 de Abril de 2003 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2002.

15 de Maio de 2003.

Pela Rádio Renascença, L.^{da}:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Julho de 2003.

Depositado em 31 de Julho de 2003, a fl. 33 do livro n.º 10, com o registo n.º 233/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro do ano 2003 e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — (*Os n.ºs 2, 3, 4, 5, 6 e 7 mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 66.^a

Abono de falhas

1 — (*Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 21,50.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 67.^a

Prémio de risco

1 — (*Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 21,50.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — (*Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 21.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 69.^a

Prémio locução

(*Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 24.*)

Cláusula 71.^a

Subsídio de alimentação

1 — (*Mantém a redacção em vigor, excepto o valor que passa para € 4,65.*)

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (em euros)
I	Delegado-director do jogo	1 863
II	Chefe de sala	1102,50
III	Adjunto coordenador	931,50
IV	1.º secretário de direcção	859
V	Adjunto de chefe de sala	815
VI	Chefe de bar	630
VII	Caixa fixo	591,50
VIII	2.º secretário de direcção	570
IX	Caixa auxiliar volante com mais de oito meses	555
X	Adjunto de chefe de bar Caixa auxiliar volante com menos de oito meses	528
XI	Porteiro Controlador de entradas	512,50
XII	Empregado de bar Empregado de mesa Contínuo	503
XIII	Empregado de copa Empregada de limpeza	460

Artigo 2.º

IRCT em vigor

(Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)

Porto, 21 de Janeiro de 2003.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Horte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Julho de 2003.

Depositado em 4 de Agosto de 2003, a fl. 34 do livro n.º 10, com o n.º 236/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário ao CCT entre a mesma associação patronal e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

Entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, associação patronal com sede na Rua de São Paulo, 12, 1.º, 1200-428 Lisboa, neste acto representada pelo ilustre advogado Dr. Mota Soares, com escritório na Avenida de João XXI, 16, 1.º, direito, Lisboa, como primeira outorgante, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN, associação sindical com sede na Praça dos Restauradores, 78, 3.º, 1250-188 Lisboa, neste acto representado pelos membros da direcção José Manuel Rodrigues de Oliveira e Manuel Alexandre Costa da Cruz, como segundo outorgante, é celebrado o presente acordo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

A primeira outorgante é uma das outorgantes do contrato colectivo de trabalho do sector dos serviços de limpeza e actividades similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1993, e suas posteriores alterações.

Cláusula 2.ª

Ambos os outorgantes pelo presente acordam que a segunda outorgante adira ao instrumento de regulamentação colectiva a que alude a cláusula 1.ª do presente acordo, bem como às alterações que lhe vieram a ser introduzidas, na medida em que ambos reúnem os requisitos necessários para o efeito e previstos no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Cláusula 3.ª

Ambos os outorgantes acordam em reconhecer que o presente acordo de adesão é efectuado sem quaisquer modificações ou alterações do conteúdo do contrato colectivo de trabalho supra-referido, bem como das suas alterações (n.º 3 do artigo 28.º do diploma legal referido na cláusula 2.ª).

Lisboa, 31 de Julho de 2003.

Pela Primeira Outorgante, Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Segundo Outorgante, Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Julho de 2003.

Depositado em 5 de Agosto de 2003, a fl. 35 do livro n.º 10, com o n.º 243/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Independente de Professores e Educadores (SIPE)

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 19 de Julho de 2003.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

É constituída uma associação sindical denominada Sindicato Independente de Professores e Educadores (SIPE).

Artigo 2.º

Âmbito profissional

O SIPE é uma associação sindical de educadores e professores de todos os graus, ramos e sectores de ensino público, privado, cooperativo e instituições privadas de solidariedade social, de técnicos de educação, bem como de formadores ou investigadores em educação.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico do SIPE abrange o território nacional bem como núcleos de docentes no estrangeiro.

Artigo 4.º

Sede

1 — O SIPE tem a sua sede nacional na cidade do Porto, na Rua Central da Corujeira, 62, 2.º, 4300 Porto, e terá, em cada distrito, secretariados em conformidade com as necessidades organizativas.

2 — Os secretariados funcionarão subordinados aos princípios consagrados nos presentes estatutos.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais, objectivos e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1 — O SIPE orienta a sua acção dentro dos princípios da liberdade, democracia, independência, de um sindicalismo activo e participado e de uma concepção ampla de sindicalismo.

2 — O SIPE caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos a sindicalizarem-se independentemente das opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O SIPE reconhece e defende a democracia sindical, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

4 — O SIPE defende a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O SIPE apoia as reivindicações de quaisquer trabalhadores, sendo com eles solidário em tudo o que não colida com os seus princípios fundamentais, com a liberdade, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

6 — O SIPE é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo lutam pela construção da democracia.

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos do SIPE:

- 1) Defender firme e coerentemente os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;
- 2) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho bem como a situação sócio-profissional dos seus associados de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- 3) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos seus associados sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- 4) Promover o desenvolvimento da educação e da cultura com base no princípio de que todos os cidadãos a ambas têm direito ao longo da sua vida;
- 5) Contribuir democraticamente para a construção de uma sociedade assente nos princípios da solidariedade, justiça, liberdade e igualdade de todos os seres humanos.

Artigo 7.º

Competências

Ao SIPE compete, nomeadamente:

- a) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- b) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;
- c) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- d) Participar na definição prévia das opções do Plano para a Educação e Ensino;
- e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;
- h) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;
- i) Participar na definição das grandes opções de política educativa científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, quaisquer órgãos que para o efeito se criem.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Dos sócios

Artigo 8.º

Filiação

1 — Podem ser sócios do SIPE:

- a) Os educadores, professores, formadores, técnicos de educação e investigadores que exerçam

a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência;

- b) Os trabalhadores referidos na alínea a) em situação de reforma, aposentação, baixa ou licença.

2 — Podem ainda ser sócios do Sindicato, na qualidade de sócios extraordinários:

- a) Os diplomados por escolas superiores de educação ou pelos ramos de ensino das faculdades que esperam o primeiro emprego ou se encontram desempregados;
- b) Os alunos dos cursos de formação inicial de professores.

§ 1.º Os sócios que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou de representações sindicais.

§ 2.º Os sócios extraordinários passam a sócios de pleno direito logo que iniciem o exercício da actividade docente.

3 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

4 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da comissão executiva da comissão directiva através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação do estatuto.

5 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

6 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso, para o conselho nacional, alegando o que houver por conveniente.

7 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida que, nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao conselho nacional.

8 — Ouvido o interessado, o conselho nacional decidirá, em última instância, na sua primeira reunião.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1 — Os direitos dos associados são os seguintes:

- a) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- d) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

- e) Requerer para o conselho nacional das deliberações da direcção que lesem alguns dos seus direitos;
- f) Abandonar a qualidade de sócio do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva da direcção, por correio;
- g) Apelar para o conselho nacional em caso de sanção de expulsão;
- h) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- i) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;
- j) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato.

§ 1.º A capacidade eleitoral activa adquire-se com o termo de seis meses de sócio e a passiva com um ano de sócio, com excepção referida no § 1.º do n.º 2 do artigo 8.º

§ 2.º Os sócios extraordinários, embora tenham capacidade eleitoral activa nos termos do número anterior, não têm, enquanto tais, capacidade eleitoral passiva.

§ 3.º Passando o sócio extraordinário a sócio de pleno direito, a sua antiguidade, para efeitos de aquisição de capacidade eleitoral passiva, conta-se desde a data da sua admissão inicial no Sindicato.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

Os deveres dos associados são os seguintes:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivo devidamente justificado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;
- d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a aposentação, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego, e ainda o abandono do exercício da actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os associados que:

- a) O solicitem através de carta dirigida à comissão executiva;

- b) Por falta de pagamento de quotização sem motivo justificado, por período superior a três meses, e se depois de avisado pela direcção do Sindicato, não efectuar o pagamento dentro de um mês;
- c) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão;
- d) Deixem de exercer voluntariamente actividade profissional.

Artigo 12.º

Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional sob proposta da direcção.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 13.º

Quotização

1 — O valor da quota mensal de cada associado será o correspondente a 0,6% do seu vencimento base ilíquido recebido mensalmente.

2 — A cobrança das quotas compete ao SIPE.

3 — O valor da quota dos associados em situação de reforma será o correspondente a 0,2% do montante da sua pensão.

4 — Os sócios em situação de licença de longa duração podem beneficiar de redução de quota desde que o solicitem à comissão directiva do Sindicato por escrito.

Artigo 14.º

Isenção de quota

Encontram-se isentos de quotas os sócios que:

- a) Esperam o primeiro emprego ou se encontrem desempregados;
- b) Frequentem cursos de formação inicial de professores;
- c) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório;
- d) Unilateralmente forem suspensos de vencimento pela entidade empregadora.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 15.º

Regime disciplinar

Incorrem em sanções disciplinares os sócios que:

- a) Infrinjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados pelos órgãos sindicais competentes;
- b) Pratiquem actos lesivos do interesse do SIPE ou dos seus associados.

Artigo 16.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares a aplicar aos sócios são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

Artigo 17.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão fiscal e disciplinar.

2 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

3 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao acusado e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

4 — O acusado produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

5 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

6 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 4 do presente artigo.

7 — Cabendo a decisão ao conselho nacional, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

8 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 do presente artigo e, quando não recorrida, comunicada à comissão directiva.

Artigo 18.º

Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar cabe recurso para o conselho nacional, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho nacional no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 8 do artigo 17.º

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do Sindicato

Artigo 19.º

Órgãos do Sindicato

Constituem órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- c) O conselho nacional;
- d) A comissão fiscal e disciplinar;
- e) A direcção nacional, composta e exercida colegialmente pelo conselho directivo e pelos secretariados regionais.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 20.º

Competências

É da competência do congresso:

- a) Aprovação do regimento do congresso;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Eleição dos órgãos estatutários do SIPE, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 45.º dos presentes estatutos;
- d) Apreciar a actividade do SIPE;
- e) Debater as questões pedagógicas e sócio-profissionais que lhe sejam submetidas pelo conselho nacional, por sua iniciativa ou a pedido da direcção;
- f) Aprovar o programa de acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores;
- g) Deliberar sobre a destituição no todo ou em parte da direcção e da comissão fiscal e disciplinar;
- h) Apreciar e propor sobre a fusão ou dissolução do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 21.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa do congresso, por aviso postal, através de avisos convocatórios publicados nos locais de trabalho e em pelo menos um jornal de circulação nacional, com a antecedência mínima de 30 dias ou 15 dias consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

2 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, o dia ou dias, horário e local de funcionamento.

Artigo 22.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por convocação do conselho nacional.

2 — O congresso reúne extraordinariamente quando convocado pela direcção, pelo conselho nacional ou por um mínimo de um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 23.º

Composição do congresso

1 — O congresso é composto por delegados:

- a) Eleitos em conformidade com o disposto no n.º 3 do presente artigo e no artigo 26.º dos estatutos;
- b) Por inerência.

2 — Os delegados por inerência são:

- a) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- b) A comissão directiva da direcção;
- c) Três elementos de cada secretariado regional da direcção, sendo um deles o respectivo secretário regional;
- d) Os membros efectivos da comissão fiscal e disciplinar.

3 — Além dos delegados por inerência, cada círculo eleitoral tem direito a eleger um delegado por cada 40 sócios.

Artigo 24.º

Composição, eleição e reunião da mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por cinco elementos: um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois membros suplentes.

2 — A mesa do congresso é eleita por voto directo, secreto e universal em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SIPE.

3 — A mesa do congresso reúne entre si sempre que convocada pelo seu presidente.

Artigo 25.º

Competência da mesa do congresso

1 — Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das secções no congresso;
- b) Dar publicidade às deliberações do congresso.

2 — Compete em especial ao presidente da mesa:

- a) Convocar o congresso e o conselho nacional;
- b) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- c) Representar o SIPE nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- d) Participar, quando quiser, nas reuniões de direcção do SIPE, não tendo contudo direito a voto;
- e) Comunicar ao congresso e ao conselho nacional qualquer irregularidade que tenha conhecimento;

- f) Assegurar o funcionamento das secções do congresso e do conselho nacional e conduzir os respectivos trabalhos;
- g) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos presentes estatutos;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais elementos.

3 — Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente e coadjuvá-lo.

4 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional em tudo o que for necessário ao funcionamento deste órgão;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do congresso e do conselho nacional;
- c) Passar certidão das actas do congresso e do conselho nacional sempre que requerida.

Artigo 26.º

Eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º são eleitos no âmbito de cada região, por voto directo, secreto e universal.

2 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão organizadora, referida no n.º 1 do artigo 27.º e divulgada até ao 15.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

3 — Para efeito da eleição dos delegados ao congresso, cada área dos secretariados regionais do SIPE funciona como um círculo eleitoral.

Artigo 27.º

Organização e funcionamento do congresso

1 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso será da competência da comissão organizadora designada pela direcção do SIPE.

2 — É da competência do congresso a aprovação do regimento que regulará o funcionamento, poderes, atribuições e deveres dos seus elementos.

3 — O número de delegados ao congresso será fixado em regulamento eleitoral pelo conselho nacional o qual resultará, obrigatoriamente, da composição referida do artigo 23.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Do conselho nacional

Artigo 28.º

Composição

O conselho nacional é composto por:

- a) Mesa do conselho nacional;
- b) Direcção (conselho directivo da direcção e dois elementos dos secretariados regionais da direc-

ção sendo um deles, obrigatoriamente, o secretário regional);

- c) Comissão fiscal e disciplinar.

Artigo 29.º

Mesa do conselho nacional

A mesa do conselho nacional é constituída pelos mesmos elementos da mesa do congresso.

Artigo 30.º

Competências

O conselho nacional é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

1 — Compete ao conselho nacional:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da sua competência;
- e) Marcar as datas de reuniões do congresso;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção e pela comissão directiva;
- g) Aprovar o seu regulamento interno;
- h) Apreciar e propor ao congresso a destituição da direcção e da comissão fiscal e disciplinar, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;
- i) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- j) Delimitar geograficamente as áreas de competência dos secretariados regionais, sob proposta da comissão directiva;
- k) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- l) Requerer a convocação do congresso extraordinário, nos termos dos presentes estatutos, para exercício das suas competências;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;
- n) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;
- o) Apreciar e aprovar a entrada em funcionamento dos secretariados regionais, sob proposta da direcção;
- p) Eleger os elementos dos secretariados regionais que ainda não tenham entrado em funcionamento;

- q) Deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração seja superior a dois dias;
- r) Propor ao congresso alteração dos estatutos.

2 — As deliberações do conselho nacional, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes.

Artigo 31.º

Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente três vezes ao ano e extraordinariamente a requerimento de:

- a) Comissão directiva;
- b) Comissão fiscal e disciplinar;
- c) Um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho nacional, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subseqüentes.

SECÇÃO III

Da comissão fiscal e disciplinar

Artigo 32.º

Composição e eleição

A comissão fiscal e disciplinar é composta por cinco associados (três efectivos e dois suplentes) eleitos em cada quadriénio pelo congresso de entre os seus membros, por voto, directo, secreto e universal, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SIPE.

Artigo 33.º

Competências

1 — A comissão fiscal e disciplinar tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a comissão directiva sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão fiscal e disciplinar:

- a) Examinar regularmente a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentados pela direcção ao congresso ou ao conselho nacional;
- c) Apresentar ao congresso, ao conselho nacional e à direcção todas as sugestões que julgue de

- interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 34.º

Composição e eleição da direcção

1 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente por:

- a) Comissão directiva;
- b) Secretariados regionais.

2 — Os seus elementos respondem, solidariamente, pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos nos termos dos presentes estatutos perante o congresso e o conselho nacional.

3 — Quando da composição prevista no n.º 1 resultar um número par, o primeiro suplente da comissão directiva passará a integrar, de direito, a direcção.

Artigo 35.º

Reunião

A direcção reúne, convocada pelo presidente:

- a) Obrigatoriamente, em plenário, pelo menos três vezes por ano;
- b) Extraordinariamente, de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário.

Artigo 36.º

Competências da direcção

São competências da direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Apresentar e submeter à discussão do congresso o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;
- d) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, de acordo com os presentes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;
- e) Decretar a greve, sob proposta da comissão directiva, por espaço não superior a dois dias;
- f) Exercer as funções que estatutariamente ou legalmente sejam da sua competência.

Artigo 37.º

Competências do presidente da direcção

1 — O presidente da comissão directiva é presidente do Sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da comissão directiva e da direcção;

- b) Representar a comissão directiva e a direcção;
- c) Assegurar, conjuntamente com o elemento da comissão directiva responsável pela tesouraria e administração, a gestão corrente do Sindicato;
- d) Propor à comissão directiva a lista de dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial em cada ano lectivo;
- e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção.

2 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos.

Artigo 38.º

Composição e reunião

1 — A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato.

2 — A comissão directiva é composta por:

- a) 1 presidente;
- b) 2 vice-presidentes;
- c) 2 secretários;
- d) 36 vogais;
- e) 3 elementos suplentes, no mínimo.

3 — A comissão directiva reúne sempre que necessário.

Artigo 39.º

Eleição da comissão directiva

A comissão directiva é eleita em cada quadriénio pelo congresso de entre os seus membros, por voto directo secreto e universal, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SIPE.

Artigo 40.º

Competências

1 — Compete à comissão directiva:

- a) Aprovar o seu regulamento interno;
- b) Dirigir o Sindicato, com o apoio dos secretariados regionais;
- c) Executar as deliberações tomadas pelo congresso ou conselho nacional, no que lhe diga respeito;
- d) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nos presentes estatutos;
- e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- f) Apresentar à comissão fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- g) Sob proposta do presidente, designar os órgãos responsáveis por quaisquer departamentos que venham a ser criados no âmbito da formação, da acção social ou outros.

2 — A comissão directiva funcionará também em comissão executiva e nos termos do disposto nos artigos 41.º e 42.º dos presentes estatutos.

Artigo 41.º

Comissão executiva da comissão directiva

1 — A comissão directiva funcionará também em comissão executiva da qual farão parte:

- a) O presidente;
- b) Os dois vice-presidentes;
- c) Os dois secretários da comissão directiva da direcção;
- d) Outros elementos por ela designados.

2 — As deliberações da comissão executiva serão transmitidas aos restantes membros da direcção.

3 — A comissão executiva reunirá sempre que necessário.

Artigo 42.º

Competências da comissão executiva da comissão directiva

1 — Compete à comissão executiva:

- a) Prestar informação escrita aos sócios, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- b) Decidir da admissão e cancelamento da admissão de sócios nos termos dos presentes estatutos;
- c) Fazer a gestão dos recursos humanos;
- d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SIPE;
- e) Exercer a competência da alínea a) do artigo 56.º;
- f) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício da sua competência;
- g) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras de acordo com estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho nacional;
- h) Gerir os fundos do Sindicato responsabilizando-se os seus membros solidariamente pela sua aplicação;
- i) Sob proposta do presidente designar os órgãos responsáveis por quaisquer departamentos que venham a ser criados.

2 — A comissão executiva exercerá também as competências que lhe forem delegadas pela comissão directiva ou pela direcção.

CAPÍTULO V

Da organização regional

Artigo 43.º

Órgãos regionais

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada por:

- a) Secretariados regionais;
- b) Assembleia regional de delegados sindicais.

2 — São criados os seguintes secretariados regionais cujos âmbitos geográficos constituem círculos eleitorais próprios:

- a) O Secretariado Regional do Porto compreende os seguintes concelhos: Porto, Vila Nova de Gaia, Gondomar, Valongo, Maia e Matosinhos;
- b) O Secretariado Regional de Porto Este compreende os seguintes concelhos: Amarante, Baião, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Paredes e Penafiel;
- c) O Secretariado Regional de Porto Norte compreende os seguintes concelhos: Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Vila do Conde e Trofa;
- d) O Secretariado Regional de Aveiro Sul, compreende os seguintes concelhos: Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Castelo de Paiva, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro e Sever do Vouga;
- e) O Secretariado Regional de Aveiro Norte compreende os seguintes concelhos: Arouca, Espinho, Oliveira de Azeméis, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Vagos e Vale de Cambra;
- f) O Secretariado Regional de Beja, compreende o distrito de Beja;
- g) O Secretariado Regional de Braga Norte compreende os seguintes distritos: Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Póvoa de Lanhoso, Vila Verde, Terras de Bouro e Vila Nova de Famalicão;
- h) O Secretariado Regional de Braga Sul, compreende os seguintes concelhos: Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães, Vizela e Vieira do Minho;
- i) O Secretariado Regional de Bragança compreende o distrito de Bragança;
- j) O Secretariado Regional de Castelo Branco compreende o distrito de Castelo Branco;
- k) O Secretariado Regional de Coimbra compreende o distrito de Coimbra;
- l) O Secretariado Regional de Évora compreende o distrito de Évora;
- m) O Secretariado Regional de Faro compreende os seguintes concelhos: Albufeira, Alcoutim, Castro Marim, Faro, Loulé, Olhão, São Brás de Alportel, Tavira e Vila Real de Santo António;
- n) O Secretariado Regional da Guarda compreende o distrito da Guarda;
- o) O Secretariado Regional de Leiria compreende o distrito de Leiria;
- p) O Secretariado Regional de Lisboa compreende os concelhos de: Lisboa, Oeiras, Cascais, Amadora, Odivelas e Sintra;
- q) O Secretariado Regional da Zona Norte de Lisboa compreende os concelhos de: Loures, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Azambuja;
- r) O Secretariado Regional da Zona Oeste de Lisboa compreende os concelhos de: Alenquer, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço, Mafra e Torres Vedras;

- s) O Secretariado Regional de Portalegre compreende o distrito de Portalegre;
- t) O Secretariado Regional de Portimão compreende os seguintes concelhos: Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo;
- u) O Secretariado Regional de Santarém compreende o distrito de Santarém;
- v) O Secretariado Regional de Setúbal compreende o distrito de Setúbal;
- w) O Secretariado Regional de Viana do Castelo compreende o distrito de Viana do Castelo;
- x) O Secretariado Regional de Vila Real compreende o distrito de Vila Real;
- y) O Secretariado Regional de Viseu compreende o distrito de Viseu;
- z) O Secretariado Regional dos Açores compreende a Região Autónoma dos Açores;
- aa) O Secretariado Regional da Madeira compreende a Região Autónoma da Madeira.

3 — Os secretariados regionais criados no número anterior entram em funcionamento logo que eleitos os elementos que os constituam.

SECÇÃO I

Dos secretariados regionais

Artigo 44.º

Funcionamento, reunião e composição dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais regem-se por um regulamento geral emanado pela comissão directiva.

2 — Sem prejuízo da regulamentação referida no n.º 1 do presente artigo, cada secretariado elaborará um regulamento interno e específico.

3 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo de 7 e um máximo de 42 elementos efectivos e ainda um mínimo de dois e um máximo de quatro membros suplentes, sendo o primeiro da lista o secretário regional.

Artigo 45.º

Eleição

1 — Os secretariados regionais são eleitos pelo congresso, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos em lista conjunta com os outros órgãos do Sindicato.

2 — A eleição dos elementos dos secretariados regionais que ainda não tenham sido eleitos pelo congresso, e consequentemente não tenham entrado em funcionamento, pode ser efectuada pelo conselho nacional ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 30.º

Artigo 46.º

Reunião

1 — O secretariado regional reúne mensalmente e sempre que necessário.

2 — Reunirá ainda, sempre que necessário, com a comissão executiva da comissão directiva do SIPE.

Artigo 47.º

Competência

1 — Compete aos secretariados regionais:

- a) Organizar e dinamizar a vida sindical na respectiva região;
- b) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;
- c) Elaborar, organizar e manter actualizado o inventário dos bens do SIPE correspondente à região;
- d) Organizar e manter actualizado o ficheiro de associados e delegados sindicais da região;
- e) Realizar as tarefas delegadas em conformidade com os estatutos;
- f) Apreçar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à comissão directiva do Sindicato;
- g) Promover a ligação dos associados com os delegados sindicais, apoiando-os individualmente dentro da respectiva área sindical;
- h) Promover a dinamização da actividade dos delegados sindicais;
- i) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Apresentar contas à direcção do SIPE até 15 de Fevereiro e 15 de Outubro de cada ano civil;
- k) Propor, discutir e deliberar, em reuniões plenárias da direcção, sobre a melhor aplicação do plano de acção aprovado em congresso assim como de todos os assuntos subjacentes que lhe sejam propostos.

2 — A comissão executiva da comissão directiva exercerá as competências referidas nas alíneas j) e k) no número anterior do presente artigo em relação aos secretariados regionais referidos nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 43.º

Artigo 48.º

Comissão provisória regional

1 — Sempre que um secretariado regional se demita, a comissão executiva designará uma comissão provisória a qual será ratificada pelo conselho nacional assim que este reúna.

2 — A comissão provisória exercerá funções de gestão até à realização de eleições.

SECÇÃO II

Artigo 49.º

Da reunião dos delegados sindicais

1 — A reunião dos delegados sindicais é um órgão consultivo e de cooperação com o secretariado regional, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando ao levantamento e estudo dos problemas laborais do respectivo âmbito.

2 — A convocação dos delegados sindicais compete ao secretário regional, por sua iniciativa ou de, pelo menos, um terço dos delegados.

CAPÍTULO VI

Da organização de base

SECÇÃO I

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 50.º

Constituição e competências do núcleo sindical

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho nacional compete, sob proposta da comissão directiva da direcção ou de um secretariado regional, definir a dimensão mínima e máxima de um núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas do sector.

SECÇÃO II

Dos delegados sindicais

Artigo 51.º

Dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos dos sindicatos e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais que abrangem junto dos respectivos secretariados regionais.

Artigo 52.º

Condições de elegibilidade para delegado sindical

1 — Poderá ser eleito delegado sindical qualquer sócio do SIPE que reúna as seguintes condições:

- a) Não fazer parte da direcção do SIPE;
- b) Exercer a sua actividade no local de trabalho conjuntamente com os associados que irá representar;
- c) Não esteja abrangido pelas causas de elegibilidade previstas nos presentes estatutos.

Artigo 53.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical realiza-se por escrutínio directo e secreto de entre todos os sócios do SIPE, em pleno gozo dos seus direitos, do núcleo sindical a que pertencem.

2 — Todas as informações referentes ao acto eleitoral deverão ser remetidas, no prazo de oito dias posteriores às eleições, aos secretariados regionais, para verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — O secretário regional deverá confirmar ou contestar a eleição, referida no n.º 1 do presente artigo, no prazo de 10 dias, ao delegado eleito e à comissão directiva.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores no prazo de 10 dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, o conselho directivo da direcção oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato de delegado sindical caducará de dois em dois anos, altura em que se procederá a nova eleição.

Artigo 54.º

Competências

São competências dos delegados sindicais:

- a) Dinamizar a actividade sindical na região a que estão adstritos, sob a orientação do respectivo secretariado regional;
- b) Analisar e difundir as informações sindicais apresentadas pela direcção e pelo secretariado regional;
- c) Exercer uma acção crítica sob actividade sindical e servir de elemento de ligação entre o respectivo núcleo sindical e o secretariado regional;
- d) Desempenhar as tarefas que lhe sejam cometidas em conformidade com os presentes estatutos;
- e) Promover a imagem e os princípios do Sindicato e implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do Sindicato de acordo com a lei vigente.

Artigo 55.º

Da destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído sempre que:

- a) Tenha pedido a demissão da condição de sócio do Sindicato;
- b) Tenha sido transferido para outro núcleo eleitoral;
- c) Não preencha as condições de elegibilidade.

2 — A destituição do delegado sindical deverá ser comunicada ao secretariado regional, ao qual competirá officiar ao respectivo estabelecimento de ensino e comunicar à comissão directiva do Sindicato, procedendo-se de imediato a nova eleição.

CAPÍTULO VII

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 56.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Através da comissão executiva, receber a quotização dos sócios e demais receitas;
- b) Autorizar a realização de despesas orçamentadas;
- c) Proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do conselho nacional.

Artigo 57.º

Receitas

1 — Constituem receitas do SIPE:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todos os encargos inerentes às actividades do mesmo, efectuadas para prossecução dos fins a que se propõe.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 58.º

Dos fundos do Sindicato

1 — O Sindicato terá um fundo sindical destinado prioritariamente à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

1.1 — O conselho nacional, sob proposta da comissão directiva, pode aprovar a utilização de até 50 % do fundo sindical, para despesas que proporcionem o aumento do património do Sindicato.

2 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão directiva por deliberação favorável do conselho nacional.

Artigo 59.º

Dos saldos

As contas do exercício elaboradas pela comissão directiva, a apresentar ao conselho nacional com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Da fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 60.º

Da fusão ou dissolução do Sindicato

1 — A convocatória do congresso destinada a deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato terá de

ser publicada com um mínimo de 30 dias de antecedência.

2 — A fusão só poderá ser deliberada pelo congresso desde que esteja representada e participe na votação a maioria dos sócios.

3 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se realizará, não podendo nunca os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

4 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

CAPÍTULO IX

Da revisão dos estatutos

Artigo 61.º

Revisão dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 62.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 4 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 71/2003, a fl. 42 do livro n.º 2.

União dos Sind. de Vila Real — USVR Alteração

Alteração, aprovada no 5.º Congresso de 7 de Junho de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1999.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos de Vila Real abreviadamente designada pela sigla USVR é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Vila Real.

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos de Vila Real tem a sua sede em Vila Real.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 3.º

Natureza de classe

A União dos Sindicatos de Vila Real é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos de Vila Real orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 5.º

Liberdade

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos de Vila Real, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça ou nacionalidade.

Artigo 6.º

Unidade

A União dos Sindicatos de Vila Real defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 7.º

Democracia

1 — A democracia regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos de Vila Real, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical, que a União dos Sindicatos de Vila Real preconiza, assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 8.º

Independência

A União dos Sindicatos de Vila Real define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 9.º

Solidariedade

A União dos Sindicatos de Vila Real cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 10.º

Sindicalismo de massas

A União dos Sindicatos de Vila Real assenta a sua acção permanente na audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 11.º

Objectivo

A União dos Sindicatos de Vila Real tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar, a nível do distrito, os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais de outros países e consequentemente a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

CAPÍTULO III

Estrutura

Artigo 12.º

CGTP-IN

A União dos Sindicatos de Vila Real faz parte da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical no distrito de Vila Real.

Artigo 13.º

Sindicato

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e da União, a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 14.º

Filiação

Têm direito de se filiar na União dos Sindicatos de Vila Real os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Vila Real e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 15.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito de Vila Real;
- d) Último relatório de contas aprovado.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é dispensada a declaração prevista na alínea a) do número anterior.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão terá de ser ratificada pelo plenário da União dos Sindicatos de Vila Real na sua primeira reunião após a sua deliberação.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros da direcção e da comissão de fiscalização, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;

- c) Participar nas actividades da União dos Sindicatos de Vila Real a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário ou do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos de Vila Real em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Vila Real;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades bem como sobre as contas e relatório justificativo a apresentar, anualmente, pela direcção;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da União dos Sindicatos de Vila Real, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência, da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos de Vila Real, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes da União dos Sindicatos de Vila Real, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União dos Sindicatos de Vila Real;

- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da União dos Sindicatos de Vila Real na prossecução dos seus interesses;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- i) Comunicar à direcção, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- j) Enviar anualmente à direcção, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento.

Artigo 20.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados.

Artigo 21.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos da União

Os órgãos da União dos Sindicatos de Vila Real são:

- a) Plenário;
- b) Direcção;
- c) Comissão de fiscalização.

Artigo 23.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da União dos Sindicatos de Vila Real será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da União, a saber:

- a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e da respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 24.º

Exercício dos cargos associativos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm o direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Plenário

Artigo 25.º

Composição

1 — O plenário é composto pelos sindicatos filiados.

2 — As uniões locais participam no plenário.

3 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 26.º

Representação

1 — A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área de actividade da União dos Sindicatos de Vila Real, à sua estrutura descentralizada, responsável pela actividade no distrito.

2 — No caso de o sindicato não dispor de sede na área da actividade da União dos Sindicatos de Vila Real nem tiver instituído um sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais daquela área a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União dos Sindicatos de Vila Real, uma vez mandatados pelos respectivos corpos gerentes.

3 — A representação das uniões locais cabe aos respectivos órgãos dirigentes.

4 — O número de delegados por sindicato e por união local é fixado pelo plenário.

Artigo 27.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade sindical do distrito, em harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos e regulamento eleitoral, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir a direcção;
- d) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos órgãos da União dos Sindicatos de Vila Real;
- e) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;
- f) Deliberar sobre a integração, fusão, extinção e consequente liquidação do património;
- g) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- h) Ratificar os pedidos de filiação;
- i) Deliberar sobre a readmissão de associados que hajam sido expulsos;
- j) Deliberar sobre a necessidade de realização de congresso, fixando a data da sua realização, ordem de trabalhos e regulamento;
- l) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, as contas do exercício anterior bem como o seu relatório justificativo e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte;
- m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas, através da comissão de fiscalização;
- n) Deliberar sobre as quotizações ordinárias e ou extraordinárias a pagar pelos associados;

- o) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, para a apreciação, pela direcção ou pelos associados;
- p) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

Artigo 28.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, até 31 de Março e 31 de Dezembro, para exercer as atribuições previstas na alínea *l)* do artigo anterior;
- b) De quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas nas alíneas *a)*, *b)* *c)* e *d)* do artigo anterior;
- c) De quatro em quatro anos no prazo de 90 dias após a sessão prevista na alínea anterior, para eleger a comissão de fiscalização.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção o entenda necessário;
- c) A requerimento da comissão de fiscalização;
- d) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Vila Real.

3 — Sempre que a situação político-sindical o justifique, o plenário poderá deliberar a realização do congresso, em substituição da sessão ordinária prevista na alínea *b)* do n.º 1 do presente artigo.

Artigo 29.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocatória do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 do artigo 28.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção, que convocará o plenário no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

4 — Sempre que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 27.º ou que revistam a forma do congresso, as antecedências mínimas de convocação são, respectivamente, de 30 e 60 dias.

Artigo 30.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

4 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Vila Real correspondendo a cada 500 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 100 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

5 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

6 — As uniões locais não têm direito de voto.

7 — Realizando-se o congresso, o plenário poderá definir uma proporcionalidade diferente da prevista do n.º 4.

Artigo 31.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela direcção que escolherá de entre si quem presidirá.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 32.º

Composição

A direcção é composta por 20 membros eleitos pelo plenário.

Artigo 33.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção é de quatro anos podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 34.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção:

- a) A direcção;
- b) Sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exercem a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Vila Real, ou ainda, no caso de congresso, $\frac{1}{20}$ dos delegados ao mesmo.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, federações e confederação) e, no caso de congresso, poderão ser também constituídas por delegados ao congresso.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A eleição faz-se através de voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos.

5 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo plenário (congresso).

Artigo 35.º

Competência

Compete em especial à direcção:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade da União dos Sindicatos de Vila Real de acordo com as deliberações do plenário (congresso) e as orientações definidas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Inter-sindical Nacional;
- b) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores no distrito;
- d) Elaborar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- e) Exercer o poder disciplinar;
- f) Apreciar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões distritais, definindo a sua composição e atribuições;
- h) Representar externamente a União dos Sindicatos de Vila Real, nomeadamente em juízo ou fora dele, activa e passivamente.

Artigo 36.º

Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger um coordenador de entre os seus membros e definir as suas funções;
- b) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- c) Eleger um secretariado, se o entender necessário, fixando o número dos seus membros e definir as suas funções;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção poderá delegar poderes nalguns dos seus membros, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para o efeito, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — A União dos Sindicatos de Vila Real obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de dois membros da direcção.

Artigo 37.º

Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, de três em três meses.

2 — A direcção poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

Artigo 38.º

Deliberações

1 — As deliberações da direcção são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 39.º

Convocação

1 — A convocação da direcção incumbe ao coordenador ou a quem este designar e será enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 40.º

Presidência da mesa

As reuniões serão presididas pelo coordenador ou por outro membro, a designar de entre si.

Artigo 41.º

INTERJOVEM de Vila Real

1 — No âmbito da União dos Sindicatos de Vila Real poderá ser criada uma estrutura da juventude trabalhadora inserida na INTERJOVEM, com órgãos próprios e dotada de autonomia administrativa e financeira e designada INTERJOVEM de Vila Real.

2 — A INTERJOVEM de Vila Real terá por objectivo organizar, no âmbito do distrito, os jovens trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os jovens trabalhadores do distrito e do movimento sindical unitário.

3 — A INTERJOVEM de Vila Real orientará a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos de Vila Real e tendo em conta as deliberações tomadas pelos seus órgãos competentes.

4 — A estrutura, os órgãos e o funcionamento da INTERJOVEM de Vila Real serão definidos em regulamento a propor pela direcção à aprovação do plenário que deverá também deliberar sobre os meios financeiros a atribuir à organização.

Artigo 42.º

Conselho distrital dos reformados

1 — No âmbito da União dos Sindicatos de Vila Real poderá ser criado o conselho distrital dos reformados como organização dos trabalhadores reformados do distrito.

2 — Ao conselho distrital dos reformados aplicar-se-ão as disposições contidas no artigo 41.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 43.º

Comissão distrital de mulheres

Com o objectivo de aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras do distrito, propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento e, ainda, para incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente dos órgãos de direcção, poderá ser criada a comissão distrital de mulheres da União dos Sindicatos de Vila Real.

Artigo 44.º

Comissão distrital de quadros técnicos e científicos

Tendo em vista a adequação permanente da sua acção à defesa dos interesses específicos dos quadros técnicos e científicos do distrito a par dos demais trabalhadores, a União dos Sindicatos de Vila Real poderá criar uma comissão distrital de quadros técnicos e científicos.

Artigo 45.º

Composição e funcionamento das comissões distritais

A composição, designação dos membros e o funcionamento quer da comissão distrital de mulheres quer da comissão distrital dos quadros técnicos e científicos da União dos Sindicatos de Vila Real será objecto de deliberação do plenário por propostas da direcção.

SECÇÃO IV

Comissão de fiscalização

Artigo 46.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três sindicatos filiados.

2 — A representação dos sindicatos na comissão de fiscalização será assegurada por membros dos respectivos corpos gerentes e por eles designados até 15 dias após a respectiva eleição.

3 — Os membros da direcção da União não podem integrar a comissão de fiscalização.

Artigo 47.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 48.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;
- Emitir parecer sobre o orçamento e plano de actividades, o relatório e as contas apresentadas pela direcção;
- Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que entender necessário.

Artigo 49.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes ao ano.

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da União.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 50.º

Fundos

1 — Constituem fundos da União dos Sindicatos de Vila Real:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — A União dos Sindicatos de Vila Real procederá ainda à gestão das quotizações especiais que integram o fundo de acção de massas e iniciativas do MSU (FAM), no âmbito do respectivo distrito.

Artigo 51.º

Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional são variáveis e serão aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente segundo as normas estatutárias em vigor.

Artigo 52.º

Quotizações

1 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos de Vila Real ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, correspondente a 2% da sua receita mensal no distrito proveniente da quotização.

2 — Os sindicatos que não sejam membros da Confederação dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficam obrigados ao pagamento de 10% da sua receita mensal no distrito.

3 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos de Vila Real ficará ainda obrigado ao pagamento de uma quotização especial, correspondente a 3% da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização, a integrar no fundo de acção de massas e iniciativas do MSU (FAM), destinado a financiar as seguintes despesas, resultantes de iniciativas e acções de massas de carácter nacional e distrital:

- a) Actividades que se realizam anualmente, comemorativas de datas históricas (1.º de Maio,

8 de Março, 28 de Março, aniversário da CGTP-IN, etc.);

- b) Iniciativas aprovadas pelos órgãos competentes da CGTP-IN, que tenham incidência ou envolvam todo o MSU;
- c) Iniciativas aprovadas pelos órgãos competentes das uniões distritais, que envolvam o movimento sindical na região.

4 — As quotizações referidas nos números anteriores devem ser enviadas à direcção da União dos Sindicatos de Vila Real até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam.

Artigo 53.º

Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, à comissão de fiscalização para parecer e ao plenário para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e contas relativas ao ano anterior.

2 — As contas e o respectivo relatório, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da União dos Sindicatos de Vila Real.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como sobre o orçamento e plano de actividades.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 54.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 55.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 56.º

Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 57.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada a possibilidade de defesa.

Artigo 58.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção da União dos Sindicatos de Vila Real, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário da União dos Sindicatos de Vila Real que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 59.º

Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário (congresso).

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 60.º

Competência

A fusão e dissolução da União dos Sindicatos de Vila Real só poderá ser deliberada em reunião do plenário (congresso), expressamente convocada para o efeito.

Artigo 61.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exercem a sua actividade no distrito de Vila Real e que neles estejam inscritos.

2 — O plenário (congresso) que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO IX

Símbolo, bandeira e hino

Artigo 62.º

Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos de Vila Real é o da CGTP-IN, apenas diferindo nas letras de base, que serão «U. S. V. R./CGTP/IN».

Artigo 63.º

Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos de Vila Real é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

Artigo 64.º

Hino

O hino da União dos Sindicatos de Vila Real é o hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

Registados em 30 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 69/2003, a fl. 42 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

União dos Sind. de Vila Real (USVR) — Eleição em 7 de Junho de 2003 para o mandato de 2003-2007.

Albino José Magalhães Morais, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte, residente na Quinta do Telhado, bloco 4, 2.º, B, 5400 Chaves, bilhete de identidade n.º 5817063, emitido em 15 de Junho de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 45 anos, casado.

Ana Paula Dias Simões, sócia do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, residente no Loteamento Cimo da Vila, lote n.º 2, 2.º, esquerdo, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 8596920, emitido em 7 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 35 anos, divorciada.

António Manuel Alves Serafim, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte, residente na Praça de Humberto Delegado, bloco A, 1.º, direito,

- 5050-242 Peso da Régua, bilhete de identidade n.º 6015391, emitido em 8 de Julho de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 48 anos, casado.
- António Orlando Silva Ribeiro, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, residente na Avenida de Sacadura Cabral, 160, piso 5, apartamento 33, Godim, 5050-071 Peso da Régua, bilhete de identidade n.º 3346473, emitido em 1 de Março de 1997 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 48 anos, casado.
- Armando Augusto Branquinho Pinto, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, residente no Largo da Regueira, 22, 5.º, direito, lugar do Boque, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 4131445 emitido em 4 de Novembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 47 anos, casado.
- Augusto Gonçalves Oliveira, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, residente na Rua de Angola, 28, 5400-061 Chaves, bilhete de identidade n.º 2718671, emitido em 14 de Maio de 1997 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 51 anos, casado.
- Carlos Alberto Fernandes Correia, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, residente na Rua da Guia, 62, 5000-627 Vila Real, bilhete de identidade n.º 2857295, emitido em 9 de Julho de 1996 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 50 anos, casado.
- Carlos Alberto Pereira Rodrigues, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, residente na Rua das Mimosas S, 1.º, direito, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 5809722, emitido em 30 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 41 anos, divorciado.
- Carlos Fernando Costa Martins, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, residente na Avenida da Igreja, 15, 2.º, direito, 4880-231 Mondim de Basto, bilhete de identidade n.º 9094217, emitido em 13 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 33 anos, casado.
- Carlos Pedro Oliveira Alves, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, residente no lugar do Boque, 20, 2.º, direito, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 2859592, emitido em 23 de Abril de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 50 anos, casado.
- Fernando Gonçalves Monteiro, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu, residente em Abobeira, Mouços, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 3798685, emitido em 5 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 47 anos, viúvo.
- Francisco José Adão Rodrigues Águia, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, residente na Rua do Caneiro, 33, 5400 Chaves, bilhete de identidade n.º 2869337, emitido em 19 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 51 anos, divorciado.
- Joaquim do Nascimento Vassal, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, residente na Rua de Eugénia Campilho, 15, 5400 Chaves, bilhete de identidade n.º 6847424, emitido em 16 de Julho de 2002 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 45 anos, casado.
- Júlia Violante de Carvalho Ribeiro Correia, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte, residente na Rua da Guia, 62, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 3317567, emitido em 27 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 47 anos, casada.
- Manuel Martins Terra, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, residente na Avenida de D. Maria do Carmo Carmona, Edifício Terra Quente, bloco A, 2.º, C, Valpaços, bilhete de identidade n.º 7603940, emitido em 31 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 48 anos, casado.
- Maria Assunção Pinto Carvalho, sócia do Sindicato dos Professores do Norte, residente no Bairro António Sérgio, Rua E, 1, 5000-501 Vila Real, bilhete de identidade n.º 3469189, emitido em 8 de Janeiro de 1998 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 46 anos, divorciada.
- Maria Júlia Pinto Carvalho, sócia do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, residente no Bairro de São Vicente de Paulo, Rua G, 6, 5000 Vila Real, bilhete de identidade n.º 5917666, emitido em 26 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 40 anos, solteira.
- Maria Rosa Miranda Figueiredo, sócia do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, residente na Rua de Isabel de Carvalho, 32, 2.º, B, 5000-608 Vila Real, bilhete de identidade n.º 8514046, emitido em 23 de Julho de 2002 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 40 anos, divorciada.
- Maria Sandrina Martins Alves, sócia do Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Cor-tumes do Minho e Trás-os-Montes, residente em Santo Aleixo de Além, Tâmega, 4870-253 Ribeira de Pena, bilhete de identidade n.º 10856998, emitido em 14 de Novembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 28 anos, casada.
- Teresa Maria Pinto Ribeiro Pereira, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Hotelaria, Turismo e Similares do Norte, residente na Rua das Boucinhas, 4, Andrães, 5000-033 Vila Real, bilhete de identidade n.º 8141262, emitido em 2 de Setembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Vila Real, 36 anos, casada.

Registados em 30 de Julho de 2003, sob o n.º 70/2003, a fl. 42 do livro n.º 2.

Assoc. Nacional dos Inspectores de Qualidade Alimentar — ANIQA — Eleição em 17 de Junho de 2003 para mandato de um ano.

Assembleia geral

Presidente — Joaquim Manuel Lucas Moreira Carneiro, técnico especialista, da carreira de engenheiro técnico agrário, bilhete de identidade n.º 1282454, de 27 de Maio de 2003, Évora, LT Évora.

Vice-presidente — Maria João Batista Matado, técnica superior de 2.^a classe, bilhete de identidade n.º 9557188, de 12 de Outubro de 2000, Santarém, LT Vila Franca de Xira.

Secretário — Jorge Marques dos Santos Claro, técnico especialista, da carreira de engenheiro técnico agrícola, bilhete de identidade n.º 4013708, de 26 de Fevereiro de 1998, Lisboa, LT Leiria.

Direcção

Presidente — José Gabriel Soares Curado, técnico principal, da carreira de engenheiro técnico agrícola, bilhete de identidade n.º 3868099, de 10 de Janeiro de 2003, Aveiro, LT Aveiro.

Vice-presidentes:

Isabel Maria Ferreira da Silva, técnica superior principal, da carreira de engenheiro, bilhete de identidade n.º 5019883, de 18 de Março de 1999, Santarém, LT Santarém.

António Manuel Silva Pereira, técnico superior principal, da carreira de médico veterinário, bilhete de identidade n.º 173204, de 22 de Outubro de 1999, Évora, LT Évora.

Tesoureiro — Maria da Conceição Lopes Carneiro, técnica superior de 2.^a classe, da carreira de engenheiro, bilhete de identidade n.º 3712184, de 24 de Março de 2000, Santarém, LT Santarém.

Secretário — Fernando Alberto Maximino Silva, técnico superior de 2.^a classe, da carreira de jurista, bilhete de identidade n.º 4684938, de 16 de Novembro de 2000, Lisboa, LT Lisboa.

Conselho fiscal

Presidente — Ana Cristina Gaspar da Conceição Borges Marques, técnica superior de 1.^a classe, da carreira de engenheiro, bilhete de identidade n.º 6579115, de 10 de Setembro de 2001, Lisboa, LT Lisboa.

Secretário — Joaquim Manuel Rovisco de Matos, inspector técnico principal, bilhete de identidade n.º 7201131, de 29 de Junho de 1998, Lisboa, LT Lisboa.

Relator — João Manuel Melo Branco, assistente administrativo principal, bilhete de identidade n.º 5190746, de 7 de Setembro de 2000, Lisboa, LT Lisboa.

Registados em 1 de Agosto de 2003, sob o n.º 102/2003, a fl. 28 do livro n.º 2.

Assoc. Sindical dos Professores Pró-Ordem — Eleição na reunião do conselho geral em 31 de Março de 2003 para o quadriénio 2003-2007.

Secretariado regional de Oeiras

Efectivos:

Maria João Costa de Oliveira Lourenço, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8996295, de 27 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Oeiras.

Mário Nuno do Bento Antas, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9684418, de 11 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Emília Ferreira Cordeiro, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 1111037, de 25 de Março de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Teresa Tavares Sequeira Viegas Penha, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6061972, de 5 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Lúcia Dias Correia, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8880123, de 9 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Manuela Candeias Louro Silva, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7741683, de 30 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Portalegre.

Edite Maria Martins Coelho, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4866686, de 12 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Gonzaga Monteiro da Fonseca, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4129537, de 9 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sandra de Jesus Marques Coelho, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9567531, de 9567531, de 11 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Sónia Maria Pestana Aragão Pinto Zava, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9610517, de 28 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação da Amadora.

Armando Manuel Conceição Costa, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 4729972, de 7 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Beja.

Secretariado regional de Loures

Efectivos:

Margarida Maria Soares de Carvalho Barata, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 2848609, de 28 de Dezembro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Nuno Miguel Vieira Vidal, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6782751, de 3 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Aldina Maria Santos Ribeiro Cruz Silva, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 8005585, de 16 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Coimbra.

Anabela Guerreiro Cabrita Montemor, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6058654, de 18 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Santarém.

Maria João Pêgo António, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7363077, de 15 de Outubro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Nélson Pinto Correia, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 4248587, de 21 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Coimbra.

Elvira da Graça Neves Duarte, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7733144, de 18 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Rosário de Almeida Silva Vilça, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 6426164, de 10 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sónia Cristina Valentim Assoeira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10620615, de 21 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Leiria.

Suplente:

Joaquina do Carmo Moreira Martins, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10043020, de 5 de Junho de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretariado regional de Matosinhos

Efectivos:

Carlos Augusto Pimentel, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3013557, de 25 de Outubro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Verónica Susana Martins Alves, professora do ensino básico e secundário, bilhete de identidade n.º 11256164, de 19 de Março de 2003, do arquivo de identificação do Funchal.

Rómulo Jesus Rodrigues Neves, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 11055652, de 16 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Pascoal dos Santos Gonçalves Carvalho Baptista, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10019586, de 18 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Célia Maria Carvalho da Rocha Ruão, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8476370, de 11 de Fevereiro de 1988, do arquivo de identificação do Porto.

José Manuel Ribeiro Botelho, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 7357027, de 18 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Vila Real.

Tiago Nuno Relvas Pires Soares Carneiro, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10550715, de 21 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Isabel Rodrigues Costa, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8112011, de 8 de

Março de 2002, do arquivo de identificação de Bragança.

Maria Paula Milhinhos Fortunato de Oliveira, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 5060577, de 4 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Isabel Maria da Silva Alves Pereira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 10280230, de 28 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Teresa Cristina Marques Andrade, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 9827454, de 9 de Abril de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

Secretariado regional do Funchal

Efectivos:

Anabela Lourenço Câmara Pestana, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 6280478, de 7 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Funchal.

Anabela Quintas Maia Ferreira, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 3583764, de 28 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

António José Pereira de Sousa Mendes, professor do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11104197, de 11 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação do Funchal.

Liliana Marcelina Camacho Gama, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 7621431, de 9 de Julho de 1999, do arquivo de identificação do Funchal.

Lucília Maria Camelo Faria, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 10200931, de 6 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação do Funchal.

Maria Nídia da Silva Pacheco Pestana, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9260657, de 2 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação do Funchal.

Maria Teresa Jesus Sousa Rodrigues, professora do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 8532725, de 2 de Julho de 2001, do arquivo de identificação do Funchal.

Paula Cristina Costa Leite, professora do ensino básico, bilhete de identidade n.º 11343950, de 13 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação do Funchal.

Rui Manuel da Silva Gomes, professor do ensino secundário, bilhete de identidade n.º 9628954, de 6 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação do Funchal.

Suplente:

Conceição Maria Simões Lino Carracho, inspectora, bilhete de identidade n.º 4590270, de 2 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — AGAP — Alteração

Alteração em assembleia geral extraordinária de 7 de Dezembro de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e objecto social

Artigo 1.º

Denominação

1 — A Associação de Empresas de Ginásios e Academias de Portugal — AGAP, reconhecida pela sigla AGAP, é uma entidade sem fins lucrativos que é criada para vigorar por tempo indeterminado e cuja existência será regulada pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser criados e nos casos omissos pelo disposto na lei.

2 — A Associação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sede

Tem sede provisória na Rua de António Rodrigues da Rocha, 403, 4400-025 Vila Nova de Gaia, e a sede definitiva será oportunamente instalada em local que a direcção venha a considerar mais favorável ao cabal desempenho da sua vocação.

§ único. Poderão vir a instalar-se delegações ou outras formas de representação adequada.

Artigo 3.º

Objecto social

1 — A Associação tem por objecto social representar e defender os interesses das empresas com fins lucrativos, formação técnico-profissional, fomento e difusão da actividade e defesa dos interesses das empresas e investidores da actividade de ginásios, *health clubs*, academias e similares.

2 — Na persecução dos seus objectivos poderá filiar-se noutros organismos similares ou com eles associar-se tanto no território nacional como internacional.

§ único. Para melhor desempenhar os seus objectivos, poderá a Associação organizar comissões sectoriais específicas.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 4.º

Admissão

Pode inscrever-se toda a entidade patronal cuja área de actividade esteja abrangida pela da Associação e preencha todos os requisitos legais e estatutários.

Artigo 5.º

Território

Os associados terão de ter a sua sede social no território nacional.

Registados em 1 de Agosto de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 101/2003, a fl. 28 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Comercial C. Santos, L.^{da} — Eleição em 4 de Julho de 2003 para o período de 4 de Julho de 2003 a 4 de Julho de 2005

	Idade	Cat. prof.	Secção	Local de trabalho
Efectivos:				
Armando Alves Pereira	54	Mecânico auto de 1. ^a	Assistência	Crestins, Maia.
Carlos Manuel Fonseca Andrade	52	Distribuidor	Peças	São Gens, Matosinhos.
Carlos Manuel Silva Ferreira	45	Enc. armazém	Peças	Crestins, Maia.
João Carlos Barbosa Silva	40	Pintor auto de 1. ^a	Assistência	Crestins, Maia.
Júlio António Pinheiro Monteiro	32	Mecânico auto de 1. ^a	Assistência	Crestins, Maia.
Suplentes:				
Alberto Manuel Carvalho Santos	37	Mecânico auto de 1. ^a	Assistência	Crestins, Maia.
Ângelo Silva Colaço	41	Pintor auto de 1. ^a	Assistência	Crestins, Maia.
Hélder Jesus Cruz Sousa	20	Bate-chapas	Assistência	Crestins, Maia.
Sérgio Nuno Pinto Martins	19	Lavador	Manutenção	Circunvalação.

Registados em 29 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 93/2003, a fl. 66 do livro n.º 1.

Comissão de trabalhadores da ACI — Assistência e Conservação Industrial, S. A., eleita em 2 de Julho de 2003 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Carlos Alberto Amado — bilhete de identidade n.º 9557250, emitido em 25 de Março de 2002, Setúbal.
Marco António da Silva Vigário — bilhete de identidade n.º 10815726, emitido em 14 de Janeiro de 1990, Setúbal.
Mário Cotrim Marques — bilhete de identidade n.º 4651843, emitido em 21 de Março de 1996, Lisboa.

Suplentes:

António Joaquim Matildes — bilhete de identidade n.º 4792063, emitido em 30 de Julho de 1997, Lisboa.
Modesto Paulo da S. C. Costa — bilhete de identidade n.º 9056241, emitido em 20 de Setembro de 2002, Lisboa.

Registados em 31 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 94/2003, a fl. 66 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

PERFIS PROFISSIONAIS

O **Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP)**, criado pelo Decreto-Lei 95/92, de 23 de Maio, é um sistema de base tripartida – Administração Pública, Confederações Sindicais e Patronais – cujo órgão de coordenação é a Comissão Permanente de Certificação, e que tem por objectivo implementar a certificação profissional dos trabalhadores Portugueses, qualquer que seja o modo como obtiveram as suas competências, respondendo às exigências da livre circulação no Espaço da União Europeia e facilitando a sua empregabilidade pela transparência de qualificações.

A certificação profissional baseia-se em referenciais profissionais – os perfis profissionais – que, para se tornarem úteis, devem ser divulgados junto de serviços ou entidades coordenadores ou promotores de formação, trabalhadores e empregadores e organizações representativas destes.

Neste quadro, têm vindo a ser publicados no Boletim do Trabalho e Emprego os Perfis Profissionais aprovados pela Comissão Permanente de Certificação visando fazer chegar, de forma célere e expedita, estes referenciais a um público cada vez mais vasto.

Esta publicação afigura-se de grande importância, uma vez que estes referenciais de emprego procuram constituir-se como instrumentos que permitam a certificação dos profissionais já em exercício, bem como a organização de formações que produzam qualificações adequadas às novas exigências organizacionais.

Estando já aprovados pela Comissão Permanente de Certificação os perfis profissionais do sector da Hotelaria, Restauração e Turismo, justifica-se a sua publicação, uma vez que constituem os referenciais base para os respectivos processos certificativos.

Nestes termos, e relativamente aos Perfis Profissionais que ora se publicam, cumpre referir:

Os Perfis Profissionais de Empregado(a) de Bar (Barman/Barmaid), de Empregado(a) de Mesa,

de Cozinheiro(a) e de Pasteleiro(a)/Padeiro(a) foram oportunamente publicados, neste Boletim, 1ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2000, aquando da sua aprovação pela Comissão Permanente de Certificação.

No entanto, e na sequência da análise do leque de todos os perfis profissionais que constituem este sector de actividade, a Comissão Técnica Especializada Hotelaria, Restauração e Turismo reanalisou os perfis profissionais já divulgados e procedeu a pequenos ajustamentos que justificam a sua republicação.

Estes perfis profissionais constituem os referenciais que estarão na base da certificação da aptidão profissional de Empregado(a) de Bar (Barman/Barmaid), de Empregado(a) de Mesa, de Cozinheiro(a), de Pasteleiro(a), de Padeiro(a) e de Pasteleiro(a)/Padeiro(a).

De modo a completar o conjunto de Perfis Profissionais que estarão na base do processo certificativo procede-se ainda à publicação dos **Perfis Profissionais de Escanção (m/f), de Chefe de Bar (m/f), de Chefe de Pastelaria/Padaria (m/f), de Chefe de Cozinha (m/f), de Chefe de Mesa (m/f), de Assistente Técnico de Restauração (m/f) e de Director(a) de Restauração** foram aprovados pela Comissão Permanente de Certificação e constituem os referenciais que suportarão os processos de certificação da aptidão profissional de Escanção (m/f), de Chefe de Bar (m/f), de Chefe de Pastelaria (m/f), de Chefe de Padaria (m/f), de Chefe de Padaria/Pastelaria (m/f), de Chefe de Cozinha (m/f), de Chefe de Mesa (m/f), de Assistente Técnico de Restauração (m/f) e de Director(a) de Restauração.

Todos estes perfis profissionais foram objecto de reflexão na Comissão Técnica Especializada Hotelaria, Restauração e Turismo que iniciou os seus trabalhos pelo subsector da Restauração, considerando que era aquele que merecia uma atenção mais premente, dado o volume de trabalhadores envolvido e a urgência da qualificação/requalificação dos mesmos.

O desenvolvimento do sector do Turismo em Portugal, que é um dos sectores económicos com mais potencial de expansão, passa, certamente, pelo aumento da qualidade e diversidade dos produtos e serviços, consequência das exigências dos consumidores.

Considerando que, até recentemente a tradição de entrada de trabalhadores para este sector se fazia sem qualquer formação de base, este desenvolvimento exige aos trabalhadores novas competências, bem como a permanente actualização das competências já detidas, a maior parte delas adquiridas pela experiência de trabalho, de modo a responder com eficiência aos novos desafios do sector.

Estas exigências são ainda mais prementes no sector da Restauração, quer pelo número de empresas exis-

tentes, quer pelo elevado número de trabalhadores envolvidos.

Neste quadro, a certificação dos profissionais do sector da Restauração visa constituir-se como um instrumento útil para a modernização deste importante sector da economia nacional e para o reforço da competitividade das empresas e qualidade dos empregos.

Pretende-se, assim, melhorar as qualificações dos trabalhadores já em exercício, promovendo a sua adaptação às novas exigências de qualidade e diversidade do sector, bem como contribuir para captar mão-de-obra jovem e mais qualificada que possa contribuir também para o desejável incremento da qualidade dos serviços prestados.

Nos termos da alínea g) da Lei n.º 16/79, de 16 de Maio, publicam-se os seguintes Perfis Profissionais:

PERFIL PROFISSIONAL DE EMPREGADO(A) DE BAR/BARMAN(BARMAID)

CÓDIGO	- HRT-001
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Preparar e servir bebidas em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Empregado(a) de Bar/Barman(Barmaid)

ACTIVIDADES

1. Assegurar a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem do bar.
2. Verificar e preparar as condições de utilização e limpeza dos equipamentos e utensílios utilizados no serviço de bar.
3. Atender clientes individuais, à mesa e ao balcão, preparando e servindo bebidas e pequenas refeições:
 - 3.1. Acolher os clientes, encaminhando-os, apresentando a carta, registando os “pedidos” e fornecendo informações e sugestões;
 - 3.2. Preparar semi-produtos utilizados na preparação e decoração de bebidas e pequenas refeições;
 - 3.3. Preparar bebidas, aperitivos e pequenas refeições, misturando, confeccionando e decorando, em tempos e quantidades adequados, por processos manuais ou mecânicos;
 - 3.4. Servir bebidas, aperitivos e pequenas refeições.
4. Atender grupos em serviços especiais, tais como *farewell parties* e “portos de honra”:
 - 4.1. Preparar e decorar as mesas, atendendo às especificações do tipo de serviço;
 - 4.2. Preparar as bebidas e outros alimentos e distribuí-los pelos locais estabelecidos;
 - 4.3. Servir bebidas e outros alimentos, em posto fixo ou em bandeja.
5. Facturar os serviços prestados:
 - 5.1. Preparar as facturas dos serviços prestados, contabilizando os “pedidos” atendendo às instruções relativas a descontos, gratuidades e tratamentos especiais;
 - 5.2. Cobrar a despesa ao cliente, por débito ou serviço de caixa.
6. Atender e resolver reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (conversação elementar e utilização de vocabulário técnico específico).

3. Língua francesa ou outra (conversação elementar e utilização de vocabulário técnico específico).
4. Legislação alimentar e da actividade profissional.
5. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
6. Noções de controlo de qualidade.
7. Tipos e processos de fabricação de bebidas.
8. Conservação das matérias-primas e dos produtos alimentares.
9. Gestão de produtos e equipamentos do serviço de bar.
10. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios utilizados no serviço de bar.
11. Processos de transformação dos produtos alimentares.
12. Composição dos produtos alimentares.
13. Noções básicas de facturação.
14. Técnicas de comunicação e de atendimento adequadas ao serviço de bar.
15. Noções de informática na óptica do utilizador.

SABERES-FAZER

1. Diagnosticar as necessidades de reposição de produtos/matérias-primas e efectuar as respectivas requisições.
2. Seleccionar e preparar mobiliário, equipamentos, utensílios, roupas e outros meios materiais necessários à execução do serviço de bar e serviços especiais.
3. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
4. Seleccionar as matérias-primas e os produtos adequados ao serviço de bar em função da sua qualidade e produto a obter.
5. Interpretar receitas e utilizar os diferentes processos de transformação/composição de produtos alimentares com vista à confecção de bebidas e de pequenas refeições.
6. Utilizar as técnicas de serviço de bar, no atendimento no bar e em serviços especiais.
7. Aplicar as operações básicas de cálculo numérico na determinação do montante da despesa a cobrar.
8. Exprimir-se oralmente de forma a facilitar a comunicação com clientes nacionais e estrangeiros.
9. Utilizar os meios informáticos adoptados no serviço de bar.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes do bar, com vista à criação de um clima de empatia.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações e reclamações dos clientes.

3. Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir responder às solicitações do serviço interagindo com os outros elementos do grupo de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Língua inglesa no contexto da actividade profissional
- Língua francesa ou outra no contexto da actividade profissional
- Iniciação à informática na óptica do utilizador
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social
- Legislação hoteleira e laboral, a nível nacional e comunitário

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Técnicas de comunicação e de atendimento aplicadas ao serviço de bar
- Saúde, higiene e segurança profissional
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Autocontrolo e Códigos de Boas Práticas
- Organização do serviço de bar
- Características dos produtos alimentares, alimentação racional e dietética
- Tipologia e processos de fabricação de bebidas
- Gestão de produtos e equipamentos do serviço de bar
- Técnicas de conservação de produtos alimentares
- Processos de transformação de produtos alimentares
- Técnicas de serviço de bar
- Técnicas de serviço de mesa aplicadas a serviços especiais
- Informática aplicada à restauração (serviço de bar)
- Informação turística

- **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 2

PERFIL PROFISSIONAL DE EMPREGADO(A) DE MESA

CÓDIGO	- HRT-002
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Executar o serviço de mesa em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Empregado(a) de Mesa

ACTIVIDADES

1. Efectuar o arranjo da sala de refeições, de acordo com as características do serviço a executar, preparando as mesas e dispondo adequadamente os *couverts*.
2. Obter as informações relativas à ementa, à carta de restaurante, à carta de vinhos e à organização do trabalho/distribuição de tarefas.
3. Atender os clientes na sala de refeições, assegurando a ligação com a cozinha e a cave-dia:
 - 3.1. Acolher os clientes, encaminhando-os para os respectivos lugares, apresentando a carta, registando os “pedidos” e fornecendo informações e sugestões;
 - 3.2. Articular com a cozinha e com a cave-dia, comunicando os “pedidos”, recebendo e transportando os alimentos e as bebidas a servir;
 - 3.3. Efectuar o serviço de entradas, pratos principais, sobremesas e outros alimentos;
 - 3.4. Efectuar o serviço de aperitivos, águas, vinhos, cafés e outras bebidas.
4. Executar o serviço de mesa em situações especiais:
 - 4.1. Realizar confecções de sala;
 - 4.2. Preparar carnes, peixes, crustáceos, aves e outros alimentos, já confeccionados, realizando o respectivo empratamento, em sala;
 - 4.3. Servir alimentos e bebidas em situações especiais, tais como *buffets*, banquetes, cocktails, pequenos-almoços e *room-service*.
5. Facturar os serviços prestados:
 - 5.1. Preparar as facturas dos serviços prestados, contabilizando os “pedidos”, atendendo às instruções relativas a descontos, gratuidades e tratamentos especiais;
 - 5.2. Cobrar a despesa ao cliente, por débito ou serviço de caixa.
6. Atender e resolver reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (conversação elementar e utilização de vocabulário técnico específico).
3. Língua francesa ou outra (conversação elementar e utilização de vocabulário técnico específico).
4. Legislação alimentar e da actividade profissional.
5. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
6. Noções de controlo de qualidade.
7. Características dos alimentos e bebidas servidos em restaurantes, sua composição dietética e valor alimentar, origens e características das receitas e das bebidas.
8. Processos de transformação dos produtos alimentares.
9. Conservação das matérias-primas e dos produtos alimentares.
10. Organização do serviço de restaurante.
11. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios utilizados no restaurante.
12. Noções básicas de facturação.
13. Técnicas de comunicação e de atendimento adequadas ao serviço de restaurante.
14. Noções de informática na óptica do utilizador.

SABERES-FAZER

1. Seleccionar e preparar mobiliário, equipamentos, utensílios, roupas e outros meios materiais necessários à execução do serviço de restaurante e de serviços especiais.
2. Apresentar e interpretar receituários e cartas de vinhos para apoiar os clientes nas suas escolhas.
3. Utilizar as técnicas de serviço de mesa, no atendimento de restaurante e na execução de serviços especiais.
4. Aplicar as operações básicas de cálculo numérico na determinação do montante da despesa a cobrar.
5. Expressar-se oralmente de forma a facilitar a comunicação com clientes nacionais e estrangeiros.
6. Utilizar os meios informáticos adoptados no serviço de mesa.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes do restaurante, com vista à criação de um clima de empatia.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações e reclamações dos clientes.
3. Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir responder às solicitações do serviço interagindo com os outros elementos do grupo de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Língua inglesa no contexto da actividade profissional
- Língua francesa ou outra no contexto da actividade profissional
- Iniciação à informática na óptica do utilizador
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social
- Legislação hoteleira e laboral, a nível nacional e comunitário

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Técnicas de comunicação e atendimento aplicadas ao serviço de restaurante
- Saúde, higiene e segurança profissional
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Autocontrolo e Códigos de Boas Práticas
- Características dos produtos alimentares, alimentação racional e dietética
- Enologia e cartas de vinhos
- Técnicas de conservação de produtos alimentares
- Processos de transformação de produtos alimentares
- Organização do serviço de restaurante
- Técnicas de serviço de mesa
- Técnicas de serviço de mesa aplicadas a serviços especiais
- Informática aplicada à restauração (serviço de mesa)
- Informação turística

- **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 2

PERFIL PROFISSIONAL DE COZINHEIRO(A)

CÓDIGO	- HRT-003
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Preparar, cozinhar e emplatrar alimentos em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Cozinheiro(a)

ACTIVIDADES

1. Armazenar e assegurar o estado de conservação das matérias-primas utilizadas no serviço de cozinha:
 - 1.1. Preparar as matérias-primas a armazenar, verificando a sua qualidade, efectuando a sua limpeza e divisão em porções e separando e contabilizando os refugos;
 - 1.2. Acondicionar e armazenar as matérias-primas, controlar as existências e o seu estado de conservação das mesmas.
2. Preparar o serviço de cozinha, de forma a possibilitar a confecção das refeições necessárias:
 - 2.1. Obter as informações relativas à ementa do dia e à organização/distribuição do trabalho na cozinha;
 - 2.2. Verificar e preparar as condições de higiene e de utilização dos equipamentos e utensílios necessários;
 - 2.3. Preencher as requisições e efectuar o levantamento das matérias-primas e produtos necessários, verificando a quantidade e qualidade dos mesmos;
 - 2.4. Efectuar a limpeza e a preparação de carnes, peixes, crustáceos, aves, legumes, frutas e outras matérias-primas a utilizar na confecção de refeições.
3. Confeccionar entradas, sopas, pratos de carne, de peixe, de marisco e de legumes, e outros alimentos, de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida:
 - 3.1. Seleccionar e preparar os ingredientes e utensílios necessários, consultando receitas e especificações técnicas;
 - 3.2. Misturar, em tempos e quantidades adequadas, os vários ingredientes em recipientes apropriados e proceder à sua transformação pelos processos de confecção respectivos, utilizando fogões, fornos convectores, micro-ondas, vácuo e outros equipamentos adequados;
 - 3.3. Controlar o processo de transformação/confecção dos alimentos, atendendo à temperatura e tempo adequados e rectificando, sempre que necessário, a quantidade de ingredientes.
4. Confeccionar sobremesas de acordo com receituários e em função da ementa estabelecida:
 - 4.1. Seleccionar e preparar os ingredientes e utensílios necessários, consultando receitas e especificações técnicas;
 - 4.2. Misturar os vários ingredientes, em tempos e quantidades adequadas, utilizando processos manuais e/ou mecânicos;
 - 4.3. Proceder à cozedura ou sujeição ao frio, das composições preparadas;

- 4.4. Controlar o processo de transformação/confecção dos alimentos, atendendo à temperatura e tempo adequados e rectificando, sempre que necessário, a quantidade de ingredientes.
5. Articular com o serviço de mesa a fim de satisfazer os pedidos de refeições e colaborar em serviços especiais:
 - 5.1. Verificar e obter informações sobre os pedidos efectuados pelo serviço de mesa;
 - 5.2. Dividir em porções os alimentos confeccionados;
 - 5.3. Empratar os alimentos, em pratos individuais ou travessas, e efectuar a respectiva guarnição e decoração;
 - 5.4. Colaborar com o serviço de mesa na disposição das iguarias em serviços de *buffet*.
6. Efectuar a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico).
2. Língua francesa (utilização de vocabulário técnico específico).
3. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
4. Noções do sistema internacional de unidades de medida - pesos, distâncias, volumes e temperaturas.
5. Legislação alimentar e da actividade profissional.
6. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
7. Noções de controlo de qualidade.
8. Noções básicas de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
9. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
10. Gastronomia e receituários de cozinha e de pastelaria.
11. Tecnologia das matérias-primas utilizadas em cozinha e em pastelaria.
12. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios de cozinha e de pastelaria.
13. Processos de confecção dos produtos de cozinha e de pastelaria.
14. Artes decorativas em cozinha e em pastelaria.
15. Noções de informática na óptica do utilizador.

SABERES-FAZER

1. Diagnosticar as necessidades de reposição de produtos/matérias-primas e efectuar as respectivas requisições.
2. Verificar as características e a qualidade das matérias-primas e dos produtos semi-preparados.

3. Efectuar o armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento recepcionados, tendo em conta os processos de conservação adequados.
4. Aplicar as operações de cálculo numérico adequadas na determinação das quantidades de ingredientes necessários à confecção dos produtos.
5. Seleccionar e preparar as matérias-primas e os produtos adequados à confecção de refeições, em função da sua qualidade e do produto a obter.
6. Seleccionar, preparar e utilizar os equipamentos e utensílios necessários às confecções a realizar.
7. Interpretar receitas e utilizar os diferentes processos e técnicas de transformação/confecção de produtos de cozinha e de pastelaria.
8. Utilizar as técnicas de empratamento e de decoração de pratos e de *buffets*.
9. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
10. Utilizar os meios informáticos adoptados no serviço de cozinha.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os colegas e a chefia, com vista à criação de um bom ambiente de trabalho.
2. Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir responder às solicitações do serviço, interagindo com os outros elementos da equipa.
3. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações e reclamações dos clientes.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Língua inglesa no contexto da actividade profissional
- Língua francesa no contexto da actividade profissional
- Iniciação à informática na óptica do utilizador
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social
- Legislação hoteleira e da restauração e legislação laboral, a nível nacional e comunitário

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Saúde, higiene e segurança profissional
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Auto controlo e Códigos de Boas Práticas
- Nutrição, alimentação racional e dietética
- Gestão de produtos e equipamentos do serviço de cozinha

- Técnicas de conservação de produtos alimentares
 - Organização do serviço de cozinha
 - Tecnologia das matérias-primas e dos produtos de cozinha e de pastelaria
 - Tecnologia dos equipamentos de cozinha e de pastelaria
 - Receituários de cozinha e de pastelaria
 - Técnicas de confecção de alimentos
 - Técnicas de empratamento e de decoração
 - Informática aplicada à restauração (serviço de cozinha)
- **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO – 2

PERFIL PROFISSIONAL DE PASTELEIRO(A)-PADEIRO(A)

CÓDIGO	- HRT-004
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Confeccionar bolos, pão e outros produtos alimentares de pastelaria e padaria por processos manuais e mecânicos, em unidades de produção ou em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Pasteleiro(a)-Padeiro(a) - Pasteleiro(a) - Padeiro(a)

ACTIVIDADES

1. Assegurar a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem das matérias-primas e produtos semi-preparados utilizados:
 - 1.1. Acondicionar e armazenar as matérias-primas e produtos semi-preparados, tendo em conta as normas de higiene alimentar e de segurança;
 - 1.2. Controlar as existências, de forma a garantir o abastecimento regular do serviço;
 - 1.3. Assegurar o bom estado de conservação das matérias-primas e produtos semi-preparados a utilizar no serviço, verificando a sua qualidade, efectuando a sua limpeza e inutilizando os que estejam fora de prazo ou estragados.
2. Preparar o serviço, de forma a possibilitar a confecção dos produtos alimentares necessários:
 - 2.1. Obter as informações relativas à programação da produção do dia e à organização/distribuição do trabalho;
 - 2.2. Identificar e determinar as quantidades das matérias-primas e outros ingredientes necessários às confecções programadas, consultando receitas e especificações técnicas e procedendo aos cálculos necessários;
 - 2.3. Preencher as requisições e efectuar o levantamento das matérias-primas e produtos necessários, verificando a quantidade e a qualidade dos mesmos;
 - 2.4. Preparar os equipamentos e utensílios necessários, respeitando as condições de higiene e de utilização.
3. Confeccionar produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria de acordo com receituários e em função da programação estabelecida:
 - 3.1. Misturar e amassar os ingredientes, por processos manuais e mecânicos, nas quantidades adequadas e respeitando a sequência e os tempos pré-determinados;
 - 3.2. Tender e dar forma à massa obtida, manualmente e utilizando processos mecânicos;

- 3.3. Proceder à cozedura das composições preparadas ou submetê-las a outros processos de transformação/confecção, regulando tempos e temperaturas de fornos, de câmaras frigoríficas e de outros equipamentos utilizados;
- 3.4. Controlar o processo de transformação/confecção dos alimentos, atendendo à temperatura e tempo adequados e rectificando, sempre que necessário, a quantidade de ingredientes;
- 3.5. Efectuar a decoração dos produtos, recheando-os e guarnecendo-os com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos adequados.
4. Fabricar pão e outros produtos de padaria, de acordo com receituários e em função da programação estabelecida:
 - 4.1. Misturar e amassar farinhas e outros ingredientes, por processos manuais e mecânicos, nas quantidades adequadas e respeitando a sequência, as temperaturas e os tempos pré-determinados;
 - 4.2. Dividir, pesar, enrolar e tender a massa obtida, manual e mecanicamente, de acordo com os parâmetros definidos e as características do produto a obter;
 - 4.3. Controlar o processo de levedação da massa, regulando e vigiando o funcionamento das estufas apropriadas;
 - 4.4. Enfornar os produtos e controlar o tempo de cozedura de acordo com o tipo de massa utilizado, colocando-os em formas e tabuleiros adequados, regulando a temperatura e humidade do forno e vigiando o seu funcionamento.
5. Conceber e executar peças artísticas em doçaria-pastelaria ou em panificação:
 - 5.1. Definir e planear a peça a executar, esboçando a figura pretendida, consultando desenhos e outras especificações técnicas e determinando as formas e as dimensões do produto a obter, os ingredientes e as quantidades a utilizar e os processos e as técnicas de execução;
 - 5.2. Executar a peça artística, confeccionando os produtos necessários de acordo com o estabelecido, moldando, montando e ligando os diversos elementos da peça e efectuando a sua decoração.
6. Articular com o serviço de distribuição dos produtos confeccionados:
 - 6.1. Verificar e/ou obter informações sobre os pedidos/encomendas;
 - 6.2. Contar, pesar e embalar os produtos pretendidos;
 - 6.3. Registar a quantidade e o tipo de produtos fornecidos.
7. Efectuar a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios do serviço, verificando existências e controlando o seu estado de conservação.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico).
2. Língua francesa (utilização de vocabulário técnico específico).

3. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
4. Noções do sistema internacional de unidades de medida - pesos, distâncias, volumes e temperaturas.
5. Noções de desenho à mão livre, geométrico e em perspectiva.
6. Legislação alimentar e da actividade profissional.
7. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
8. Noções de controlo de qualidade.
9. Noções básicas de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
10. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
11. Tecnologia das matérias-primas utilizadas em pastelaria.
12. Tecnologia das matérias-primas utilizadas em padaria.
13. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios de pastelaria.
14. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios de padaria.
15. Tipologia e processos de fabricação dos produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria.
16. Tipologia e processos de fabricação dos produtos de panificação.
17. Artes decorativas em pastelaria.
18. Artes decorativas em panificação.
19. Noções de informática na óptica do utilizador.

SABERES-FAZER

1. Diagnosticar as necessidades de reposição de produtos/matérias-primas e efectuar as respectivas requisições.
2. Verificar a qualidade das matérias-primas e dos produtos semi-preparados e armazená-los, tendo em conta os processos de conservação adequados.
3. Aplicar as operações de cálculo numérico adequadas na determinação das quantidades de ingredientes necessários à confecção dos produtos.
4. Interpretar receituários e outras especificações técnicas.
5. Seleccionar e preparar as matérias-primas e os produtos adequados às confecções de pastelaria, em função da sua qualidade e do produto a obter.
6. Seleccionar, preparar e utilizar os equipamentos e utensílios adequados às confecções de pastelaria.
7. Utilizar os diferentes processos e técnicas de transformação/confecção de produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria.
8. Seleccionar e preparar as matérias-primas e os produtos adequados às confecções de padaria, em função da sua qualidade e do produto a obter.
9. Seleccionar, preparar e utilizar os equipamentos e utensílios adequados às confecções de padaria.

10. Utilizar os diferentes processos e técnicas de transformação/confecção de produtos de padaria.
11. Efectuar desenhos e esboços de suporte à concepção de peças artísticas em pastelaria ou em panificação, a partir de modelos originais ou segundo a sua imaginação.
12. Utilizar as técnicas adequadas de decoração e embalagem dos produtos confeccionados.
13. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização dos equipamentos e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
14. Utilizar os meios informáticos adoptados no serviço de pastelaria/padaria.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os colegas e a chefia, com vista à criação de um bom ambiente de trabalho.
2. Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir responder às solicitações do serviço, interagindo com os outros elementos da equipa.
3. Criar peças artísticas em doçaria-pastelaria ou em panificação tendo em conta conceitos estéticos e exigências técnicas específicas.

ACTIVIDADES E COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS ÀS SAÍDAS PROFISSIONAIS

Pasteleiro(a)

- Actividades: 1 - 2 - 3 - 5 - 6 - 7.
- Competências:
 - Saberes: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 13 - 15 - 17 - 19.
 - Saberes-Fazer: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 11 - 12 - 13 - 14.
 - Saberes-Ser: 1 - 2 - 3.

Padeiro(a)

- Actividades: 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 7.
- Competências:
 - Saberes: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 12 - 14 - 16 - 18 - 19.
 - Saberes-Fazer: 1 - 2 - 3 - 4 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14.
 - Saberes-Ser: 1 - 2 - 3.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SOCIO-CULTURAL

- Língua inglesa no contexto da actividade profissional
- Língua francesa no contexto da actividade profissional
- Iniciação à informática na óptica do utilizador

- Desenvolvimento pessoal, profissional e social
- Legislação hoteleira e laboral, a nível nacional e comunitário

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

Área Comum

- Saúde, higiene e segurança profissional
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Autocontrolo e Códigos de Boas Práticas
- Nutrição e dietética
- Gestão de produtos e equipamentos
- Técnicas de conservação de produtos alimentares
- Desenho geral
- Informática aplicada à restauração (serviço de pastelaria/padaria)

Área Específica – Pasteleiro

- Organização do serviço de pastelaria
- Tecnologia das matérias-primas e dos produtos de pastelaria
- Tecnologia dos equipamentos de pastelaria
- Receituários de doçaria e de pastelaria
- Técnicas de confecção de produtos de pastelaria
- Técnicas de confecção de produtos de confeitaria e geladaria
- Técnicas decorativas em pastelaria

Área Específica - Padeiro

- Organização do serviço de padaria
- Tecnologia das matérias-primas e dos produtos de padaria
- Tecnologia dos equipamentos de padaria
- Receituários de produtos de padaria
- Técnicas de confecção de produtos de padaria
- Técnicas decorativas em panificação

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 2

PERFIL PROFISSIONAL DE DIRECTOR(A) DE RESTAURAÇÃO

CÓDIGO	- HRT-005
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Planear, dirigir e controlar as actividades de produção e de serviço de alimentos e bebidas em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, de forma a maximizar a relação qualidade/custos em função dos objectivos e estratégias da empresa e da satisfação dos clientes.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Director(a) de Restauração

ACTIVIDADES

1. Planear e programar as actividades da unidade orgânica/estabelecimento e as medidas necessárias à sua concretização, em colaboração com a direcção ou com a administração da empresa:
 - 1.1. Definir a missão e os objectivos gerais da unidade orgânica/estabelecimento, no que respeita ao público-alvo a atingir, tipo de gastronomia a praticar e tipo de bebidas a servir;
 - 1.2. Definir e elaborar o plano anual de actividades e o orçamento anual para a unidade orgânica/ estabelecimento;
 - 1.3. Planear as actividades dos diferentes serviços, em função das estratégias definidas e dos recursos disponíveis, e definir, com os responsáveis de cada serviço, os objectivos específicos e as regras de funcionamento;
 - 1.4. Programar o serviço de eventos especiais de acordo com as encomendas, o tipo de serviço a prestar e os recursos disponíveis e elaborar os respectivos orçamentos;
 - 1.5. Estudar e propor medidas relativas à concepção e reestruturação dos espaços, à sua decoração e à aquisição, instalação e manutenção do mobiliário, equipamentos e utensílios da unidade orgânica/ estabelecimento, em função do orçamento, dos objectivos definidos e da actividade da concorrência;
 - 1.6. Definir a política comercial, de marketing e de publicidade da unidade orgânica/estabelecimento, estabelecendo preços de venda, standardização de produtos e estratégias de promoção dos serviços.
2. Gerir as actividades da unidade orgânica/estabelecimento, orientando a sua organização e desenvolvimento e controlando o cumprimento das regras de funcionamento e das programações estabelecidas, por forma a assegurar a prestação de serviços de qualidade:
 - 2.1. Organizar as actividades dos diferentes serviços, estruturando as equipas em colaboração com os responsáveis de cada serviço;
 - 2.2. Orientar e controlar as actividades dos serviços de produção/fabrico, dos serviços de venda directa, do aprovisionamento e dos serviços auxiliares, verificando as condições de higiene e segurança das instalações, equipamentos e pessoal afecto, a qualidade dos produtos e o regular funcionamento dos serviços;

- 2.3. Elaborar e actualizar a carta de restaurante, a carta de vinhos e os menus dos serviços especiais, em colaboração com os responsáveis dos serviços, programando as ementas e estabelecendo os respectivos preços.
3. Gerir os recursos humanos afectos à unidade orgânica/estabelecimento:
 - 3.1. Definir padrões de desempenho e métodos e instrumentos de controlo adequados à estrutura orgânica;
 - 3.2. Estabelecer critérios de recrutamento e participar em processos de selecção, de avaliação de desempenho, em acções de motivação pessoal e na definição de necessidades de formação.
4. Avaliar os resultados da unidade orgânica/estabelecimento, a nível quantitativo e qualitativo, e definir medidas correctivas:
 - 4.1. Analisar e avaliar os resultados relativamente aos níveis de produtividade e qualidade e definir medidas de correcção para os desvios relativos ao previsto;
 - 4.2. Controlar os custos da unidade orgânica/estabelecimento, verificando os mapas de controlo, e introduzir as alterações necessárias com vista à optimização da relação receitas/despesas;
 - 4.3. Analisar as expectativas e as reclamações dos clientes e transmitir orientações no sentido de responder às mesmas ou propor melhorias.
5. Assegurar o desenvolvimento das relações da unidade orgânica/estabelecimento a nível interno e externo:
 - 5.1. Promover a articulação da unidade orgânica/estabelecimento com os restantes serviços da empresa;
 - 5.2. Desenvolver as relações da unidade orgânica/estabelecimento com clientes, fornecedores e entidades externas, com vista a apresentar os serviços, a promover a imagem da empresa, a negociar a aquisição de produtos e bens, a estabelecer contratos, financiamentos ou outras situações.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa.
3. Língua francesa ou outra.
4. Informática na óptica do utilizador.
5. Noções de matemática (cálculo numérico).
6. Legislação da restauração, da hotelaria e do turismo.
7. Legislação alimentar e da actividade profissional.
8. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
9. Organização e gestão de estabelecimentos de restauração e bebidas.
10. Marketing, publicidade e promoção de vendas.
11. Noções de gestão financeira.
12. Noções de contabilidade.

13. Gestão do aprovisionamento e controlo de stocks.
14. Técnicas de produção e de serviço de alimentos e bebidas.
15. Noções de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
16. Relações públicas.
17. Gestão de recursos humanos.
18. Gestão da qualidade na restauração.

SABERES-FAZER

1. Identificar e seleccionar novos serviços e produtos, em função da oferta da concorrência, dos orçamentos, dos standards de qualidade e do público-alvo.
2. Analisar indicadores relativos a custos, vendas, pessoal e à situação financeira da unidade orgânica/estabelecimento.
3. Definir objectivos no que respeita à diversidade e qualidade dos serviços e produtos e aos níveis de produtividade desejáveis.
4. Identificar e prever as necessidades de ordem material, técnica e humana, a partir dos resultados obtidos e das metas a atingir.
5. Aplicar técnicas de programação das actividades a realizar, em função dos objectivos estabelecidos.
6. Efectuar cálculos e previsões relativas a despesas e receitas para o orçamento da unidade orgânica/estabelecimento.
7. Analisar despesas e receitas e determinar preços de venda e quantidades de produtos a adquirir, de acordo com as necessidades do quotidiano e eventos especiais.
8. Determinar necessidades de formação profissional e aplicar critérios de selecção e de avaliação de desempenho.
9. Definir funções, responsabilidades e normas de funcionamento para os diferentes serviços e colaboradores.
10. Aplicar técnicas de organização na sistematização da informação.
11. Aplicar técnicas de avaliação de resultados de produtividade, de qualidade e de custos.
12. Prever e calcular as necessidades de bens, em função do consumo e do desgaste dos materiais.
13. Controlar a qualidade dos produtos adquiridos e produzidos, as condições de armazenamento, de conservação e de congelação, e a segurança e higiene das instalações.
14. Definir medidas correctivas dos desvios e verificar a respectiva execução.
15. Definir normas e procedimentos relativos à normalização da produção alimentar da unidade orgânica/estabelecimento, no que respeita à quantidade, apresentação e qualidade.
16. Seleccionar e combinar alimentos e bebidas, em termos de qualidade e quantidade, em função da sua composição, de forma a obter cartas equilibradas do ponto de vista nutricional e dietético.
17. Conceber novos produtos e métodos de produção a partir de fontes diversas.

18. Expressar-se oralmente e por escrito por forma a facilitar a comunicação com os seus colaboradores, com clientes nacionais e estrangeiros e outros interlocutores.
19. Utilizar os meios informáticos para registo e tratamento de dados.

SABERES-SER

1. Demonstrar criatividade e iniciativa na definição de novas estratégias, novos produtos/serviços e métodos de trabalho.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas e de situações imprevistas.
3. Facilitar o relacionamento interpessoal com interlocutores internos e externos à empresa.
4. Comunicar com interlocutores diferenciados a nível interno e externo, tendo em conta os objectivos e a cultura da empresa.
5. Liderar equipas e delegar responsabilidades.
6. Revelar flexibilidade, capacidade de negociação e abertura à mudança.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Língua inglesa
- Língua francesa ou outra
- Iniciação à informática na óptica do utilizador
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Legislação da restauração, da hotelaria e do turismo
- Legislação do trabalho aplicada à restauração
- Organização e gestão dos serviços de restauração e bebidas
- Marketing da restauração
- Gestão financeira e contabilidade
- Gastronomia
- Racionalidade alimentar e dietética
- Enologia
- Saúde, higiene e segurança profissional
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Auto controlo e Códigos de Boas Práticas
- Técnicas de serviço de mesa
- Técnicas de serviço de bar

- Técnicas de confecção de alimentos
- Técnicas de confecção de produtos de pastelaria/padaria
- Gestão do aprovisionamento
- Controlo de alimentos e bebidas
- Qualidade na restauração
- Informática aplicada à restauração
- Gestão de recursos humanos
- Comunicação e relações públicas
- Informação turística

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

PERFIL PROFISSIONAL DE CHEFE DE BAR (M/F)

CÓDIGO	- HRT-006
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Organizar, coordenar e controlar o funcionamento do serviço de bar em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Chefe de Bar (M/F)

ACTIVIDADES

1. Planear e organizar o serviço de bar, em colaboração com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa:
 - 1.1. Colaborar na definição de objectivos de venda, tipo de clientela alvo e na determinação dos produtos/serviços a vender e respectivos preços;
 - 1.2. Colaborar na organização do espaço e sua decoração e na escolha, aquisição, instalação e manutenção do mobiliário, do equipamento, dos utensílios e dos bens de consumo necessários ao serviço de bar;
 - 1.3. Colaborar na determinação dos recursos humanos a afectar ao bar e participar nos seguintes processos de recrutamento, selecção e actualização profissional;
 - 1.4. Colaborar na implementação de programas de qualidade e de higiene e segurança no trabalho;
 - 1.5. Colaborar na organização de actividades de promoção do serviço de bar;
 - 1.6. Colaborar na planificação e organização de serviços especiais, tais como *farewell parties* e “portos de honra”;
 - 1.7. Colaborar na elaboração do plano geral de aprovisionamento e na selecção dos fornecedores.
2. Orientar e coordenar as actividades do serviço de bar, dirigindo o pessoal afecto, controlando o aprovisionamento de equipamentos, utensílios e bens de consumo e assegurando a qualidade da prestação do serviço:
 - 2.1. Gerir o aprovisionamento e armazenagem do bar, controlando os stocks e requisitando os produtos e equipamentos necessários;
 - 2.2. Orientar e coordenar as actividades do pessoal afecto ao serviço de bar, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas, nomeadamente, de higiene e segurança e as relações de trabalho no seio da equipa;
 - 2.3. Elaborar a carta do bar e os menus para serviços especiais;
 - 2.4. Atender e resolver situações anómalas, nomeadamente, tratando de eventuais reclamações de clientes, tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

3. Executar, quando necessário, as actividades do “Empregado(a) de Bar / Barman(Barmaid)”, nomeadamente, a preparação das condições de utilização necessárias ao serviço de bar, o atendimento de clientes individuais ou de grupos em serviços especiais e a facturação e cobrança dos serviços prestados.
4. Gerir os recursos humanos afectos ao serviço de bar:
 - 4.1. Organizar os turnos de trabalho do pessoal em função dos serviços e dos meios humanos disponíveis;
 - 4.2. Controlar a assiduidade dos elementos da equipa e organizar o mapa de férias;
 - 4.3. Avaliar o desempenho do pessoal segundo as normas da empresa.
5. Avaliar os resultados do serviço de bar, a nível quantitativo e qualitativo, em função dos objectivos estabelecidos:
 - 5.1. Comparar os resultados obtidos com as programações definidas;
 - 5.2. Analisar os processos de trabalho e identificar os factores de ineficiência;
 - 5.3. Elaborar relatórios sobre a execução do serviço que permitam fornecer elementos para o planeamento e organização do trabalho.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (conversação e utilização de vocabulário técnico específico).
3. Língua francesa ou outra (conversação e utilização de vocabulário técnico específico).
4. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
5. Legislação alimentar e da actividade profissional.
6. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
7. Gestão de stocks e controlo de qualidade.
8. Organização do trabalho e serviço de protocolo.
9. Noções básicas de marketing e publicidade.
10. Relações interpessoais e dinâmica de grupos.
11. Liderança, motivação e gestão de conflitos em pequenos grupos.
12. Noções básicas de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
13. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
14. Tecnologia das matérias-primas utilizadas no serviço de bar.
15. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios do serviço de bar.
16. Tipologia e processos de fabricação de bebidas.
17. Processos de transformação dos produtos alimentares.

SABERES-FAZER

1. Participar na definição de objectivos a atingir, no que respeita à qualidade dos serviços e produtos, bem como aos níveis de produtividade desejáveis.
2. Efectuar os cálculos necessários para a determinação de preços, facturação dos serviços prestados e aquisição de produtos.
3. Identificar e seleccionar ou colaborar na selecção de meios humanos e materiais necessários para atingir os objectivos estabelecidos.
4. Diagnosticar as necessidades de formação dos elementos da equipa e promover o desenvolvimento das suas competências.
5. Identificar necessidades de organização de novos serviços/produtos, de implementação de programas de qualidade, higiene e segurança no trabalho, assim como actividades de promoção/marketing, em articulação com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa.
6. Diagnosticar as necessidades de reposição de equipamentos, utensílios, produtos/matérias-primas e efectuar ou dar orientações para a elaboração das respectivas requisições.
7. Controlar e/ou efectuar o armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento recepcionados, tendo em conta os processos de conservação adequados.
8. Definir funções, responsabilidades e normas de funcionamento da equipa de trabalho e distribuir tarefas pelo pessoal afecto.
9. Controlar a qualidade de execução do serviço de bar tendo em conta o cumprimento das normas e procedimentos definidos.
10. Criar novas bebidas e outro tipo de produtos alimentares tendo em conta os diferentes processos de transformação/composição e efectuar os respectivos receituários e preços.
11. Seleccionar os produtos a constar nas cartas do bar e nos menus em função do tipo de clientes e serviço a prestar.
12. Seleccionar os meios materiais (mobiliário, equipamentos, utensílios e roupas) adequados ao tipo de serviço de bar e em serviços especiais e orientar e/ou efectuar a sua preparação e utilização.
13. Seleccionar as matérias-primas e os produtos adequados ao serviço de bar em função da sua qualidade e produto a obter.
14. Interpretar receituários e utilizar os diferentes processos de transformação/composição de produtos alimentares com vista à confecção de bebidas e de pequenas refeições.
15. Utilizar as técnicas de serviço de bar, no atendimento no bar e em serviços especiais.
16. Expressar-se oralmente e por escrito por forma a facilitar a comunicação com os seus colaboradores e com clientes nacionais e estrangeiros.
17. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
18. Aplicar as técnicas de gestão de recursos humanos e de organização do trabalho adequadas à chefia da secção.

19. Avaliar o desempenho dos elementos da equipa em função dos factores definidos pela empresa e tendo em conta as normas a aplicar.
20. Elaborar inventários relativos a equipamentos e bens de consumo afectos ao serviço.
21. Diagnosticar factores de ineficiência na execução do serviço analisando/avaliando quantitativamente e qualitativamente os resultados e processos de trabalho.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes do bar, com vista à criação de um clima de empatia.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes da organização e execução do serviço e da gestão do pessoal que lhe está afecto.
3. Organizar o serviço, de forma a atingir os objectivos estabelecidos, tomando decisões sobre os meios humanos e materiais a mobilizar.
4. Dirigir/coordenar o seu grupo de trabalho assegurando os níveis de responsabilidade e motivação e promovendo um bom clima relacional.
5. Conceber propostas de novos produtos/serviços e métodos de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

Conteúdos de Aperfeiçoamento

- Técnicas de comunicação e de atendimento aplicadas ao serviço de bar
- Técnicas de serviço de bar
- Técnicas de serviço de mesa aplicadas a serviços especiais
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Autocontrolo e Códigos de Boas Práticas

Conteúdos de Especialização

- Técnicas de planificação de objectivos e de actividades
 - Técnicas de gestão comercial do serviço de alimentação e bebidas
 - Técnicas de gestão de produtos e equipamentos do serviço de bar
 - Técnicas de organização e serviço de protocolo
 - Técnicas de gestão da qualidade do serviço de bar
 - Técnicas de gestão de recursos humanos
- **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO – Este perfil não tem um nível de qualificação associado

PERFIL PROFISSIONAL DE CHEFE DE MESA (M/F)

CÓDIGO	- HRT-007
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Organizar, coordenar e controlar o funcionamento do serviço de mesa em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Chefe de Mesa (M/F)

ACTIVIDADES

1. Planear e organizar o serviço de mesa, em colaboração com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa:
 - 1.1. Colaborar na previsão da clientela do restaurante e na determinação da gastronomia a praticar e da tipologia das bebidas a servir;
 - 1.2. Colaborar na organização do espaço e na escolha, aquisição, instalação e manutenção do mobiliário, do equipamento, da decoração, das roupas, das louças e dos utensílios do restaurante;
 - 1.3. Colaborar na determinação dos recursos humanos a afectar ao serviço de restaurante e participar nos seguintes processos de recrutamento, selecção e actualização profissional;
 - 1.4. Colaborar na implementação de programas de qualidade e de higiene e segurança no trabalho;
 - 1.5. Colaborar na organização de actividades de promoção do serviço de restaurante;
 - 1.6. Colaborar na planificação e organização de serviços especiais, tais como confecções de sala, banquetes e *buffets*.
2. Orientar e coordenar as actividades do serviço de mesa, articulando com o serviço de cozinha, dirigindo o pessoal afecto, controlando o aprovisionamento de equipamentos, utensílios, bebidas e outros bens de consumo e assegurando a qualidade da prestação do serviço:
 - 2.1. Gerir o aprovisionamento e armazenagem dos bens afectos ao serviço de mesa, efectuando requisições e controlando os stocks;
 - 2.2. Orientar e coordenar as actividades do pessoal afecto à preparação, ao atendimento e à facturação dos serviços, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas, nomeadamente de higiene e segurança, e as relações de trabalho na equipa;
 - 2.3. Elaborar a carta de restaurante, a carta de vinhos e os menus dos serviços especiais, colaborando na programação das respectivas ementas e no estabelecimento dos preços;
 - 2.4. Atender e resolver situações anómalas, nomeadamente, tratando de eventuais reclamações de clientes, tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.
3. Executar, quando necessário, as actividades do “Empregado(a) de Mesa”, nomeadamente, a preparação das condições de utilização necessárias ao serviço de mesa, o atendimento de clientes individuais ou de grupos em serviços especiais e a facturação e cobrança dos serviços prestados.

4. Gerir os recursos humanos afectos ao serviço de mesa:
 - 4.1. Organizar os turnos de trabalho do pessoal em função dos serviços e dos meios humanos disponíveis;
 - 4.2. Controlar a assiduidade dos elementos da equipa e organizar o mapa de férias;
 - 4.3. Avaliar o desempenho do pessoal segundo as normas da empresa.
5. Avaliar os resultados do serviço de mesa, a nível quantitativo e qualitativo, em função dos objectivos estabelecidos:
 - 5.1. Comparar os resultados obtidos com as programações definidas;
 - 5.2. Analisar os processos de trabalho e identificar os factores de ineficiência;
 - 5.3. Elaborar relatórios sobre a execução do serviço que permitam fornecer elementos para o planeamento e organização do trabalho.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (conversação e utilização de vocabulário técnico específico).
3. Língua francesa ou outra (conversação e utilização de vocabulário técnico específico).
4. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
5. Legislação alimentar e da actividade profissional.
6. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
7. Gestão de stocks e controlo de qualidade.
8. Organização do trabalho e serviço de protocolo.
9. Noções básicas de marketing e publicidade.
10. Relações interpessoais e dinâmica de grupos.
11. Liderança, motivação e gestão de conflitos em pequenos grupos.
12. Noções básicas de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
13. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
14. Tecnologia das matérias-primas utilizadas no serviço de mesa.
15. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios do serviço de mesa.
16. Processos de transformação dos produtos alimentares.
17. Tipologia e processos de fabricação de bebidas.

SABERES-FAZER

1. Participar na definição de objectivos a atingir, no que respeita à qualidade dos serviços e produtos, bem como aos níveis de produtividade desejáveis.
2. Efectuar os cálculos necessários para a determinação de preços, facturação dos serviços prestados e aquisição de produtos.
3. Identificar e seleccionar ou colaborar na selecção de meios humanos e materiais necessários para atingir os objectivos estabelecidos.
4. Diagnosticar as necessidades de formação e assegurar a aquisição dos conhecimentos dos elementos da equipa.
5. Identificar necessidades de organização de novos serviços/produtos, de implementação de programas de qualidade, higiene e segurança no trabalho, assim como actividades de promoção/marketing, em articulação com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa.
6. Diagnosticar as necessidades de reposição de equipamentos, utensílios, produtos/matérias-primas e efectuar ou dar orientações para a elaboração das respectivas requisições.
7. Controlar e/ou efectuar o armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento recepcionados, tendo em conta os processos de conservação adequados.
8. Definir funções, responsabilidades e normas de funcionamento da equipa de trabalho e distribuir tarefas pelo pessoal afecto.
9. Controlar a qualidade de execução do serviço de mesa tendo em conta o cumprimento das normas e procedimentos definidos.
10. Seleccionar os produtos a constar na carta de restaurante, na carta de vinhos e nos menus dos serviços especiais em função do tipo de clientes e serviço a prestar e colaborar no estabelecimento dos respectivos preços.
11. Seleccionar os meios materiais (mobiliário, equipamentos, utensílios e roupas) adequados ao tipo de serviço de mesa e em serviços especiais e orientar e/ou efectuar a sua preparação e utilização.
12. Apresentar e prestar informações sobre a carta do restaurante e a carta de vinhos, com vista apoiar os clientes nas suas escolhas.
13. Interpretar receitas e utilizar os diferentes processos de transformação/composição de produtos alimentares com vista à realização de confecções de sala e à preparação de bebidas.
14. Utilizar as técnicas de serviço de mesa, no atendimento de clientes na sala de refeições e em serviços especiais.
15. Expressar-se oralmente e por escrito por forma a facilitar a comunicação com os seus colaboradores e com clientes nacionais e estrangeiros.
16. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
17. Aplicar as técnicas de gestão de recursos humanos e de organização do trabalho adequadas à chefia da secção.

18. Avaliar o desempenho dos elementos da equipa em função dos factores definidos pela empresa e tendo em conta as normas a aplicar.
19. Elaborar inventários relativos a equipamentos e bens de consumo afectos ao serviço.
20. Diagnosticar factores de ineficiência na execução do serviço analisando/avaliando quantitativamente e qualitativamente os resultados e processos de trabalho.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes do restaurante, com vista à criação de um clima de empatia.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes da organização e execução do serviço e da gestão do pessoal que lhe está afecto.
3. Organizar o serviço, de forma a atingir os objectivos estabelecidos, tomando decisões sobre os meios humanos e materiais a mobilizar.
4. Dirigir/coordenar o seu grupo de trabalho assegurando os níveis de responsabilidade e motivação e promovendo um bom clima relacional.
5. Conceber propostas de novos produtos/serviços e métodos de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

Conteúdos de Aperfeiçoamento

- Técnicas de comunicação e atendimento aplicadas ao serviço de restaurante
- Enologia e cartas de vinhos
- Técnicas de serviço de mesa
- Técnicas de serviço de mesa aplicadas a serviços especiais
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Auto controlo e Códigos de Boas Práticas

Conteúdos de Especialização

- Técnicas de planificação de objectivos e de actividades
- Técnicas de gestão comercial do serviço de alimentação e bebidas
- Técnicas de gestão de produtos e equipamentos do serviço de mesa
- Técnicas de organização e serviço de protocolo
- Técnicas de gestão da qualidade do serviço de mesa
- Técnicas de gestão de recursos humanos

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação.

PERFIL PROFISSIONAL DE CHEFE DE COZINHA (M/F)

CÓDIGO	- HRT-008
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Organizar, coordenar e controlar o funcionamento do serviço de cozinha em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Chefe de Cozinha (M/F)

ACTIVIDADES

1. Planear e organizar o serviço de cozinha, em colaboração com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa:
 - 1.1. Colaborar na definição do tipo de clientela do restaurante e na determinação da gastronomia a praticar;
 - 1.2. Colaborar na organização do espaço e na escolha, aquisição, instalação e manutenção do equipamento e dos utensílios de cozinha;
 - 1.3. Colaborar na determinação dos recursos humanos a afectar ao serviço de cozinha e participar nos seguintes processos de recrutamento, selecção e actualização profissional;
 - 1.4. Colaborar na implementação de programas de qualidade e de higiene e segurança no trabalho;
 - 1.5. Colaborar na organização de actividades de promoção do serviço de restaurante;
 - 1.6. Colaborar na programação das ementas e na elaboração da carta do restaurante e dos menus para serviços especiais, tais como banquetes e *buffets*;
 - 1.7. Colaborar na elaboração do plano geral de aprovisionamento e na selecção dos fornecedores.
2. Orientar e coordenar as actividades do serviço de cozinha, articulando com o serviço de mesa, dirigindo o pessoal afecto, controlando o aprovisionamento de equipamentos, utensílios, matérias-primas e produtos semi-preparados e assegurando a qualidade da prestação do serviço:
 - 2.1. Programar as actividades do serviço de cozinha, em função do plano de produção de refeições previsto;
 - 2.2. Gerir o aprovisionamento, a armazenagem e a conservação das matérias-primas, semi-preparados e utensílios, efectuando requisições, colaborando no recepcionamento dos produtos e na verificação da sua qualidade e quantidade e controlando os stocks;
 - 2.3. Coordenar as actividades do pessoal afecto à preparação, à confecção e ao empratamento dos alimentos, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas, nomeadamente de higiene e segurança, e as relações de trabalho na equipa;
 - 2.4. Elaborar os receituários e as fichas de produtos, com indicação dos ingredientes, tecnologias e custos de produção, estudando, preparando e experimentando novas receitas de cozinha;

- 2.5. Atender e resolver situações anómalas, nomeadamente, tratando de eventuais reclamações de clientes.
3. Executar, quando necessário, as actividades do “Cozinheiro(a)”, nomeadamente, a preparação das condições de utilização necessárias ao serviço de cozinha, a confecção de refeições e o empratamento e decoração dos alimentos.
4. Gerir os recursos humanos afectos ao serviço de cozinha:
 - 4.1. Organizar os turnos de trabalho do pessoal em função dos serviços e dos meios humanos disponíveis;
 - 4.2. Controlar a assiduidade dos elementos da equipa e organizar o mapa de férias;
 - 4.3. Avaliar o desempenho do pessoal segundo as normas da empresa.
5. Avaliar os resultados do serviço de cozinha, a nível quantitativo e qualitativo, em função dos objectivos estabelecidos:
 - 5.1. Comparar os resultados obtidos com as programações definidas;
 - 5.2. Analisar os processos de trabalho e identificar os factores de ineficiência;
 - 5.3. Elaborar relatórios sobre a execução do serviço que permitam fornecer elementos para o planeamento e organização do trabalho.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico).
3. Língua francesa (utilização de vocabulário técnico específico).
4. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
5. Noções do sistema internacional de unidades de medida - pesos, distâncias, volumes e temperaturas.
6. Legislação alimentar e da actividade profissional.
7. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
8. Gestão de stocks e controlo de qualidade.
9. Organização do trabalho.
10. Noções básicas de marketing e publicidade.
11. Relações interpessoais e dinâmica de grupos.
12. Liderança, motivação e gestão de conflitos em pequenos grupos.
13. Noções de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
14. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
15. Gastronomia e receituários de cozinha e de pastelaria.

16. Tecnologia das matérias-primas utilizadas em cozinha e em pastelaria.
17. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios de cozinha e de pastelaria.
18. Processos de confecção dos produtos de cozinha e de pastelaria.
19. Artes decorativas em cozinha e em pastelaria.

SABERES-FAZER

1. Participar na definição de objectivos a atingir, no que respeita à qualidade dos serviços e produtos, bem como aos níveis de produtividade desejáveis.
2. Efectuar os cálculos necessários para a determinação de custos de produção, quantidade de ingredientes necessários à confecção dos produtos alimentares e aquisição de matérias-primas e produtos semi-preparados.
3. Identificar e seleccionar ou colaborar na selecção de meios humanos e materiais necessários para atingir os objectivos estabelecidos.
4. Diagnosticar as necessidades de formação e assegurar a aquisição dos conhecimentos dos elementos da equipa.
5. Identificar necessidades de organização de novos serviços/produtos, de implementação de programas de qualidade, higiene e segurança no trabalho, assim como actividades de promoção/marketing, em articulação com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa.
6. Diagnosticar as necessidades de reposição de equipamentos, utensílios, produtos/matérias-primas e efectuar ou dar orientações para a elaboração das respectivas requisições.
7. Verificar as características e a qualidade das matérias-primas e dos produtos semi-preparados.
8. Controlar e/ou efectuar o armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento recepcionados, tendo em conta os processos de conservação adequados.
9. Definir funções, responsabilidades e normas de funcionamento da equipa de trabalho e distribuir tarefas pelo pessoal afecto.
10. Controlar a qualidade de execução do serviço de cozinha tendo em conta o cumprimento das normas e procedimentos definidos.
11. Criar novos pratos de carne, de peixe, sopas, sobremesas e outros produtos alimentares, bem como novas formas de apresentação dos alimentos e sua decoração e efectuar os respectivos receitas e preços.
12. Participar na selecção dos produtos a constar na carta de restaurante e nos menus dos serviços especiais em função do tipo de clientes e serviço a prestar e colaborar no estabelecimento dos respectivos preços.
13. Interpretar receitas e utilizar os diferentes processos e técnicas de transformação/confecção de produtos de cozinha e de pastelaria.
14. Seleccionar, preparar e utilizar os equipamentos e utensílios necessários às confecções a realizar.
15. Seleccionar e preparar as matérias-primas e os produtos adequados à confecção de refeições, em função da sua qualidade e do produto a obter.

16. Utilizar as técnicas de empratamento e de decoração de pratos e de buffets.
17. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
18. Aplicar as técnicas de gestão de recursos humanos e de organização do trabalho adequadas à chefia da secção.
19. Avaliar o desempenho dos elementos da equipa em função dos factores definidos pela empresa e tendo em conta as normas a aplicar.
20. Elaborar inventários relativos a equipamentos e bens de consumo afectos ao serviço.
21. Diagnosticar factores de ineficiência na execução do serviço analisando/avaliando quantitativamente e qualitativamente os resultados e processos de trabalho.

SABERES-SER

1. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes da organização e execução do serviço e da gestão do pessoal que lhe está afecto.
2. Organizar o serviço, de forma a atingir os objectivos estabelecidos, tomando decisões sobre os meios humanos e materiais a mobilizar.
3. Dirigir/coordenar o seu grupo de trabalho assegurando os níveis de responsabilidade e motivação e promovendo um bom clima relacional.
4. Conceber propostas de novos produtos/serviços e métodos de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

Conteúdos de Aperfeiçoamento

- Receituários de cozinha e de pastelaria
- Técnicas de confecção de alimentos
- Técnicas de empratamento e de decoração
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Auto controlo e Códigos de Boas Práticas

Conteúdos de Especialização

- Técnicas de planificação de objectivos e de actividades
- Técnicas de gestão comercial do serviço de alimentação e bebidas
- Técnicas de gestão de produtos e equipamentos do serviço de cozinha
- Técnicas de organização do serviço de alimentação e bebidas
- Técnicas de gestão da qualidade do serviço de cozinha
- Técnicas de gestão de recursos humanos

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO – Este perfil profissional não tem associado qualquer nível de qualificação

PERFIL PROFISSIONAL DE CHEFE DE PASTELARIA-PADARIA (M/F)

CÓDIGO	- HRT-009
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Organizar, coordenar e controlar o funcionamento do serviço de pastelaria e padaria em unidades de produção ou em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Chefe de Pastelaria-Padaria (M/F) - Chefe de Pastelaria (M/F) - Chefe de Padaria (M/F)

ACTIVIDADES

1. Planear e organizar o serviço, em colaboração com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa:
 - 1.1. Colaborar na definição do tipo de clientela alvo e na determinação da tipologia de produtos a confeccionar;
 - 1.2. Colaborar na organização do espaço e na escolha, aquisição, instalação e manutenção do equipamento e dos utensílios;
 - 1.3. Colaborar na determinação dos recursos humanos a afectar ao serviço e participar nos seguintes processos de recrutamento, selecção e actualização profissional;
 - 1.4. Colaborar na implementação de programas de qualidade e de higiene e segurança no trabalho;
 - 1.5. Colaborar na organização de actividades de promoção dos produtos;
 - 1.6. Colaborar na elaboração do plano geral de aprovisionamento e na selecção dos fornecedores.
2. Orientar e coordenar as actividades do serviço de pastelaria, articulando com o de distribuição dos produtos, dirigindo o pessoal afecto, controlando o aprovisionamento de equipamentos, utensílios, matérias-primas e produtos semi-preparados e assegurando a qualidade da prestação do serviço:
 - 2.1. Programar as actividades do serviço de pastelaria, em função do plano de produção previsto;
 - 2.2. Gerir o aprovisionamento, a armazenagem e a conservação das matérias-primas, semi-preparados e utensílios de pastelaria, efectuando requisições, colaborando no recepcionamento dos produtos e na verificação das suas quantidades e qualidade e controlando os stocks;
 - 2.3. Coordenar as actividades do pessoal afecto à preparação, confecção e decoração dos produtos, assim como, ao seu empratamento e/ou embalagem, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas, nomeadamente de higiene e segurança, e as relações de trabalho na equipa;
 - 2.4. Elaborar os receituários e as fichas de produtos de pastelaria, com indicação dos ingredientes, tecnologias e custos de produção, estudando, preparando e experimentando novas receitas e decorações;

- 2.5. Atender e resolver situações anómalas, nomeadamente, tratando de eventuais reclamações de clientes.
3. Orientar e coordenar as actividades do serviço de padaria, articulando com o de distribuição dos produtos, dirigindo o pessoal afecto, controlando o aprovisionamento de equipamentos, utensílios, matérias-primas e produtos semi-preparados e assegurando a qualidade da prestação do serviço:
 - 3.1. Programar as actividades do serviço de padaria, em função do plano de produção previsto;
 - 3.2. Gerir o aprovisionamento, a armazenagem e a conservação das matérias-primas, semi-preparados e utensílios de padaria, efectuando requisições, colaborando no recepcionamento dos produtos e na verificação das suas quantidades e qualidade e controlando os stocks;
 - 3.3. Coordenar as actividades do pessoal afecto à preparação, confecção e enformamento dos produtos, assim como, ao seu empacotamento, promovendo e controlando a qualidade do desempenho, o cumprimento das normas, nomeadamente de higiene e segurança, e as relações de trabalho na equipa;
 - 3.4. Elaborar os receituários e as fichas de produtos de padaria, com indicação dos ingredientes, tecnologias e custos de produção, estudando, preparando e experimentando novas receitas e decorações;
 - 3.5. Atender e resolver situações anómalas, nomeadamente, tratando de eventuais reclamações de clientes.
4. Executar, quando necessário, as actividades do “Pasteleiro(a)”, nomeadamente, a preparação das condições de utilização necessárias ao serviço de pastelaria, a confecção e a decoração dos produtos e o seu empratamento e/ou embalagem.
5. Executar, quando necessário, as actividades do “Padeiro(a)”, nomeadamente, a preparação das condições de utilização necessárias ao serviço de padaria, a confecção e o enformamento dos produtos e o seu empacotamento.
6. Gerir os recursos humanos afectos ao serviço:
 - 6.1. Organizar os turnos de trabalho do pessoal em função dos serviços e dos meios humanos disponíveis;
 - 6.2. Controlar a assiduidade dos elementos da equipa e organizar o mapa de férias;
 - 6.3. Avaliar o desempenho do pessoal segundo as normas da empresa.
7. Avaliar os resultados do serviço, a nível quantitativo e qualitativo, em função dos objectivos estabelecidos:
 - 7.1. Comparar os resultados obtidos com as programações definidas;
 - 7.2. Analisar os processos de trabalho e identificar os factores de ineficiência;
 - 7.3. Elaborar relatórios sobre a execução do serviço que permitam fornecer elementos para o planeamento e organização do trabalho.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (utilização de vocabulário técnico específico).

3. Língua francesa (utilização de vocabulário técnico específico).
4. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
5. Noções do sistema internacional de unidades de medida - pesos, distâncias, volumes e temperaturas.
6. Noções de desenho à mão livre, geométrico e em perspectiva.
7. Legislação alimentar e da actividade profissional.
8. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
9. Gestão de stocks e controlo de qualidade.
10. Organização do trabalho.
11. Noções básicas de marketing e publicidade.
12. Relações interpessoais e dinâmica de grupos.
13. Liderança, motivação e gestão de conflitos em pequenos grupos.
14. Noções básicas de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
15. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
16. Gastronomia e receituários de pastelaria, confeitaria e geladaria.
17. Gastronomia e receituários de padaria.
18. Tecnologia das matérias-primas utilizadas em pastelaria.
19. Tecnologia das matérias-primas utilizadas em padaria.
20. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios de pastelaria.
21. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios de padaria.
22. Tipologia e processos de fabricação dos produtos de pastelaria, confeitaria e geladaria.
23. Tipologia e processos de fabricação dos produtos de panificação.
24. Artes decorativas em pastelaria.
25. Artes decorativas em panificação.

SABERES-FAZER

1. Participar na definição de objectivos a atingir, no que respeita à qualidade dos serviços e produtos, bem como aos níveis de produtividade desejáveis.
2. Efectuar os cálculos necessários para a determinação de custos de produção, quantidade de ingredientes necessários à confecção dos produtos alimentares e aquisição de matérias-primas e produtos semi-preparados.
3. Identificar e seleccionar ou colaborar na selecção de meios humanos e materiais necessários para atingir os objectivos estabelecidos.
4. Diagnosticar as necessidades de formação dos elementos da equipa e promover o desenvolvimento das suas competências.

5. Identificar necessidades de organização de novos serviços/produtos, de implementação de programas de qualidade, higiene e segurança no trabalho, assim como actividades de promoção/marketing, em articulação com os órgãos responsáveis pela gestão da empresa.
6. Diagnosticar as necessidades de reposição de equipamentos, utensílios, produtos/matérias-primas e efectuar ou dar orientações para a elaboração das respectivas requisições.
7. Verificar as características e a qualidade das matérias-primas e dos produtos semi-preparados de pastelaria.
8. Verificar as características e a qualidade das matérias-primas e dos produtos semi-preparados de padaria.
9. Controlar e/ou efectuar o armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento de pastelaria recepcionados, tendo em conta os processos de conservação adequados.
10. Controlar e/ou efectuar o armazenamento dos bens de consumo e do material e equipamento de padaria recepcionados, tendo em conta os processos de conservação adequados.
11. Definir funções, responsabilidades e normas de funcionamento da equipa de trabalho e distribuir tarefas pelo pessoal afecto.
12. Controlar a qualidade de execução do serviço de pastelaria tendo em conta o cumprimento das normas e procedimentos definidos.
13. Controlar a qualidade de execução do serviço de padaria tendo em conta o cumprimento das normas e procedimentos definidos.
14. Criar novas receitas de pastelaria, confeitaria e geladaria, a partir de receitas existentes e da experimentação de novos ingredientes e processos de confecção e decoração, e elaborar as fichas de produtos e os preços respectivos.
15. Criar novas receitas de padaria, a partir de receitas existentes e da experimentação de novos ingredientes e processos de confecção e decoração, e elaborar as fichas de produtos e os preços respectivos.
16. Seleccionar e preparar as matérias-primas e os produtos adequados às confecções de pastelaria, em função da sua qualidade e do produto a obter.
17. Seleccionar e preparar as matérias-primas e os produtos adequados às confecções de padaria, em função da sua qualidade e do produto a obter.
18. Seleccionar, preparar e utilizar os equipamentos e utensílios adequados às confecções de pastelaria.
19. Seleccionar, preparar e utilizar os equipamentos e utensílios adequados às confecções de padaria.
20. Interpretar receituários e utilizar os diferentes processos e técnicas de transformação/confecção e decoração de produtos de pastelaria.
21. Interpretar receituários e utilizar os diferentes processos e técnicas de transformação/confecção e enformamento de produtos de padaria.
22. Efectuar desenhos e esboços de suporte à concepção de peças artísticas em pastelaria ou em panificação, a partir de modelos originais ou segundo a sua imaginação.
23. Utilizar as técnicas adequadas de empratamento, decoração e embalagem dos produtos confeccionados em pastelaria.

24. Utilizar as técnicas adequadas de decoração e embalagem dos produtos confeccionados em panificação.
25. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização dos equipamentos e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
26. Aplicar as técnicas de gestão de recursos humanos e de organização do trabalho adequadas à chefia da secção.
27. Avaliar o desempenho dos elementos da equipa em função dos factores definidos pela empresa e tendo em conta as normas a aplicar.
28. Elaborar inventários relativos a equipamentos e bens de consumo afectos ao serviço.
29. Diagnosticar factores de ineficiência na execução do serviço analisando/avaliando quantitativamente e qualitativamente os resultados e processos de trabalho.

SABERES-SER

1. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes da organização e execução do serviço e da gestão do pessoal que lhe está afecto.
2. Organizar o serviço, de forma a atingir os objectivos estabelecidos, tomando decisões sobre os meios humanos e materiais a mobilizar.
3. Dirigir/coordenar o seu grupo de trabalho, assegurando os níveis de responsabilidade e motivação e promovendo um bom clima relacional.
4. Conceber novos produtos e novos métodos de trabalho.

ACTIVIDADES E COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS ÀS SAÍDAS PROFISSIONAIS

Chefe de Pastelaria (M/F)

- Actividades: 1 – 2 – 4 – 6 – 7.
- Competências:
 - Saberes: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 18 – 20 – 22 – 24.
 - Saberes-Fazer: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 9 – 11 – 12 – 14 – 16 – 18 – 20 – 22 – 23 – 25 – 26 – 27 – 28 – 29.
 - Saberes-Ser: 1 – 2 – 3 – 4.

Chefe de Padaria (M/F)

- Actividades: 1 – 3 – 5 – 6 – 7.
- Competências:
 - Saberes: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 17 – 19 – 21 – 23 – 25.
 - Saberes-Fazer: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 8 – 10 – 11 – 13 – 15 – 17 – 19 – 21 – 22 – 24 – 25 – 26 – 27 – 28 – 29.
 - Saberes-Ser: 1 – 2 – 3 – 4.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

Área Comum

Conteúdos de Aperfeiçoamento

- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Autocontrolo e Códigos de Boas Práticas

Conteúdos de Especialização

- Técnicas de planificação de objectivos e de actividades
- Técnicas de gestão de produtos e equipamentos
- Técnicas de gestão de recursos humanos

Área Específica – Chefe de Pastelaria

Conteúdos de Aperfeiçoamento

- Receituários de doçaria e de pastelaria
- Técnicas de confecção de produtos de pastelaria
- Técnicas de confecção de produtos de confeitaria e geladaria
- Técnicas decorativas em pastelaria

Conteúdos de Especialização

- Técnicas de gestão comercial em pastelaria
- Técnicas de organização do serviço de pastelaria
- Técnicas de gestão da qualidade em pastelaria

Área Específica – Chefe de Padaria

Conteúdos de Aperfeiçoamento

- Receituários de produtos de padaria
- Técnicas de confecção de produtos de padaria
- Técnicas decorativas em panificação

Conteúdos de Especialização

- Técnicas de gestão comercial em panificação
- Técnicas de organização do serviço de panificação
- Técnicas de gestão da qualidade em panificação

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação.

PERFIL PROFISSIONAL DE ESCANÇÃO (M/F)

CÓDIGO	- HRT-010
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Executar o serviço especializado de vinhos e de outras bebidas em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Escanção (M/F)

ACTIVIDADES

1. Participar no planeamento e organização do serviço de bebidas:
 - 1.1. Colaborar na selecção e compra das bebidas a servir no estabelecimento, consultando revistas especializadas, anuários, catálogos de vinhos e outra documentação, participando em feiras e salões da especialidade, degustando amostras de vinho, analisando a qualidade e preço dos produtos e condições dos fornecedores e apresentando propostas superiormente;
 - 1.2. Colaborar na elaboração e actualização da carta de vinhos e da carta de bar, participando na definição dos respectivos preços;
 - 1.3. Colaborar na definição das bebidas a integrar nas ementas de serviços especiais, tais como, banquetes *buffets* e *cocktails*.
2. Assegurar a gestão do aprovisionamento e armazenagem dos produtos afectos ao serviço de bebidas:
 - 2.1. Organizar e gerir a cave-de-dia, controlando as entradas e saídas de produtos, efectuando as requisições necessárias, vigiando o estado de conservação dos vinhos e de outros produtos, providenciando pela optimização do espaço e das condições ambientais e participando na elaboração de inventários;
 - 2.2. Controlar o stock de bebidas na cave geral, fornecer indicações para a sua adequada conservação e vigiar, periodicamente, o estado dos vinhos, nomeadamente, através da degustação.
3. Preparar o serviço de vinhos e de outras bebidas:
 - 3.1. Verificar e preparar as condições de utilização e limpeza dos equipamentos e utensílios utilizados no serviço de bebidas, nomeadamente, preparar o carro de bebidas com aperitivos e digestivos, dispor os copos nas mesas e preparar os baldes de gelo;
 - 3.2. Providenciar pela reposição de produtos na cave-de-dia e assegurar as condições necessárias à sua utilização, nomeadamente no que se refere à temperatura dos vinhos adequada às suas características;
 - 3.3. Obter as informações relativas à carta de restaurante e pratos do dia, de modo a melhor sugerir a bebida adequada.

4. Executar o serviço de vinhos:

- 4.1. Apresentar a carta de vinhos após consultar o pedido de refeição dos clientes, aconselhá-los na sua escolha, em função das iguarias escolhidas e das suas preferências de modo a harmonizar a sua combinação, e registar o pedido;
- 4.2. Transportar ou providenciar pelo transporte da garrafa da cave-de-dia para a mesa e mostrá-la ao cliente antes de a abrir;
- 4.3. Proceder à abertura da garrafa utilizando os utensílios adequados às características do vinho;
- 4.4. Provar o vinho na presença do cliente, utilizando os utensílios adequados, nomeadamente, copo para prova ou “tamboladeira”, analisando a sua cor, aspecto, aroma e sabor;
- 4.5. Proceder à decantação do vinho com o auxílio de um “decanter” e de uma vela, por forma a separar o vinho límpido do sedimento;
- 4.6. Servir o vinho aos clientes em copos apropriados respeitando as regras e as técnicas do serviço e providenciar pela manutenção da temperatura adequada à natureza do vinho.

5. Preparar e servir outras bebidas alcoólicas e não alcoólicas:

- 5.1. Oferecer aperitivos e digestivos aos clientes, apresentando a carta de bebidas ou transportando o carro de bebidas, prestando informações e sugestões e registar os pedidos;
- 5.2. Preparar e servir aperitivos e digestivos de acordo com a sua natureza, misturando os produtos nas quantidades adequadas, utilizando copos apropriados e procedendo à sua decoração quando necessário.

6. Atender e resolver reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

COMPETÊNCIAS

SABERES

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (conversação elementar e utilização de vocabulário técnico específico).
3. Língua francesa ou outra (conversação elementar e utilização de vocabulário técnico específico).
4. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
5. Legislação alimentar e da actividade profissional.
6. Legislação vitivinícola.
7. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
8. Noções de controlo de qualidade.
9. Características dos alimentos e bebidas servidos em restaurantes, sua composição dietética e valor alimentar, origens e características das receitas e das bebidas.

10. Tipos e processos de fabricação de vinhos e outras bebidas.
11. Conservação das matérias-primas e dos produtos alimentares.
12. Organização do serviço de vinhos e de outras bebidas.
13. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios utilizados no serviço de vinhos e de outras bebidas.
14. Técnicas de comunicação e de atendimento adequadas ao serviço de restaurante.
15. Noções de informática na óptica do utilizador.

SABERES-FAZER

1. Definir quais as bebidas a servir no estabelecimento em função da qualidade e preço dos produtos e das condições dos fornecedores, por forma a atingir os objectivos estabelecidos.
2. Identificar as características e propriedades dos vinhos através do processo de degustação.
3. Seleccionar os vinhos apropriados às características das iguarias.
4. Definir os preços dos vinhos e de outras bebidas a servir no estabelecimento.
5. Utilizar as técnicas de aprovisionamento e armazenagem dos produtos afectos ao serviço de bebidas.
6. Utilizar as operações de cálculo numérico na aquisição de produtos e na determinação de preços.
7. Seleccionar e preparar, equipamentos, utensílios, roupas e outros meios materiais necessários à execução do serviço de bebidas.
8. Apresentar e interpretar cartas de vinhos e de outras bebidas para apoiar os clientes nas suas escolhas.
9. Utilizar as técnicas de serviço de vinhos e de outras bebidas.
10. Exprimir-se oralmente de forma a facilitar a comunicação com clientes nacionais e estrangeiros.
11. Utilizar os meios informáticos adoptados no serviço de restaurante.
12. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes do restaurante, com vista à criação de um clima de empatia.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas decorrentes das solicitações e reclamações dos clientes.
3. Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir responder às solicitações do serviço interagindo com os outros elementos do grupo de trabalho.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Auto controlo e Códigos de Boas Práticas
- Legislação vitivinícola

- Tipologia e processos de fabricação de vinhos e de outras bebidas
- Enologia e provas organolépticas
- Cartas de vinhos e de outras bebidas
- Gastronomia e vitivinicultura
- Organização do serviço de vinhos e de outras bebidas
- Gestão de stocks e controlo de qualidade
- Atendimento e regras de protocolo
- Técnicas de serviço de vinhos
- Técnicas de serviço de bar
- Informática aplicada à restauração (serviço de vinhos e de outras bebidas)

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem englobar conteúdos de aperfeiçoamento por referência aos perfis profissionais de “Empregado(a) de Mesa” e de “Empregado(a) de Bar/Barman(Barmaid)” e conteúdos de especialização.

Esta formação deve integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação.

PERFIL PROFISSIONAL DE ASSISTENTE TÉCNICO(A) DE RESTAURAÇÃO

CÓDIGO	- HRT-011
ÁREA DE ACTIVIDADE	- HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E TURISMO
OBJECTIVO GLOBAL	- Efectuar o serviço de alimentos e de bebidas, à mesa e ao balcão, em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.
SAÍDAS PROFISSIONAIS	- Assistente Técnico(a) de Restauração

ACTIVIDADES

1. Efectuar o arranjo da sala e a preparação dos equipamentos e utensílios do serviço de mesa:
 - 1.1. Verificar as condições de utilização e de limpeza do mobiliário, talheres e outros utensílios;
 - 1.2. Preparar as mesas de acordo com as características do serviço a prestar, colocando pratos, talheres, copos e outros utensílios e dispendo adequadamente os *couverts*;
 - 1.3. Preparar as condições de utilização dos equipamentos, utensílios e materiais destinados às operações de preparação/trans formação final dos alimentos a servir.
2. Obter as informações necessárias ao serviço de mesa a efectuar:
 - 2.1. Recolher informações sobre a carta de restaurante relativamente às características, composição e forma de confecção dos “pratos”;
 - 2.2. Recolher informações sobre a carta de vinhos relativamente às características, origens, castas e outros elementos caracterizadores dos vinhos;
 - 2.3. Recolher informações sobre a organização do trabalho relativamente à distribuição de tarefas, sua sequência e prioridades.
3. Preparar as condições do serviço de bar:
 - 3.1. Assegurar a gestão corrente de aprovisionamento e armazenagem do bar, controlando existências, requisitando as matérias-primas e os produtos necessários e verificando o estado de conservação dos mesmos;
 - 3.2. Preparar as condições de utilização e de limpeza dos equipamentos e utensílios de bar;
 - 3.3. Assegurar a disponibilidade e qualidade dos produtos, semi-produtos e outros bens de consumo destinados à preparação de bebidas e de refeições ligeiras.
4. Estabelecer estratégias de atendimento e de animação do consumo a partir das informações recolhidas sobre as características dos clientes e o tipo de serviço a prestar.
5. Efectuar o serviço de mesa, assegurando a ligação com a cozinha e a cave-dia:
 - 5.1. Acolher os clientes, encaminhando-os para os respectivos lugares, apresentando as cartas de restaurante e de vinhos, fornecendo informações e sugestões e registando os “pedidos”;

- 5.2. Articular com a cozinha e com a cave-dia, comunicando os “pedidos”, recebendo e transportando os alimentos e as bebidas a servir;
- 5.3. Efectuar o serviço de entradas, pratos principais, sobremesas e outros alimentos, já empratados;
- 5.4. Preparar carnes, peixes, crustáceos, aves e outros alimentos, já confeccionados, realizando o respectivo empratamento, em sala;
- 5.5. Realizar confecções de sala, consultando receituários, misturando os ingredientes necessários, procedendo à sua transformação pelos processos de confecção adequados e utilizando equipamentos e utensílios apropriados;
- 5.6. Efectuar o serviço de aperitivos, águas, vinhos, cafés e outras bebidas.
6. Efectuar o serviço de bar, à mesa e ao balcão, preparando e servindo bebidas e refeições ligeiras:
 - 6.1. Acolher os clientes, encaminhando-os, apresentando a carta, registando os “pedidos” e fornecendo informações e sugestões;
 - 6.2. Preparar semi-produtos utilizados na preparação e decoração de bebidas e de refeições ligeiras;
 - 6.3. Preparar bebidas, simples e compostas, compondo as respectivas misturas, em tempos e quantidades adequados, utilizando processos manuais ou mecânicos e assegurando-lhes uma apresentação/ decoração cuidada;
 - 6.4. Preparar aperitivos e refeições ligeiras seleccionando os ingredientes e confeccionando os alimentos, em tempos e quantidades adequados, utilizando processos manuais ou mecânicos e assegurando-lhes uma apresentação/ decoração cuidada;
 - 6.5. Servir bebidas, aperitivos e refeições ligeiras.
7. Efectuar o serviço de *buffets*, banquetes, *farewell parties*, “portos de honra”, *room-service* e outros serviços especiais de alimentos e bebidas:
 - 7.1. Preparar e decorar as mesas, atendendo às especificações do tipo de serviço;
 - 7.2. Preparar bebidas e outros alimentos e distribuí-los pelos locais estabelecidos;
 - 7.3. Servir bebidas e outros alimentos, em posto fixo ou em bandeja.
8. Prestar informações de carácter turístico sobre a localidade ou região a clientes do estabelecimento.
9. Facturar os serviços prestados:
 - 9.1. Preparar as facturas dos serviços prestados, contabilizando os “pedidos”, atendendo às instruções relativas a descontos, gratuidades e tratamentos especiais;
 - 9.2. Cobrar a despesa ao cliente, por débito ou serviço de caixa.
10. Atender e resolver reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

COMPETÊNCIAS

SABERES

Conhecimentos

1. Língua portuguesa.
2. Língua inglesa (conversação fluente e utilização de vocabulário técnico específico).
3. Língua francesa ou outra (conversação fluente e utilização de vocabulário técnico específico).
4. Noções de matemática ao nível das operações básicas de cálculo numérico, proporções e percentagens.
5. Legislação alimentar e da actividade profissional.
6. Saúde, higiene e segurança alimentar e profissional.
7. Noções de controlo de qualidade.
8. Noções básicas de nutrição e dietética - composição dietética dos alimentos e seu valor alimentar.
9. Noções básicas de microbiologia dos alimentos - desenvolvimento de bactérias, leveduras e bolores e seus factores condicionantes.
10. Gestão de equipamentos e produtos do serviço de alimentação e bebidas.
11. Organização do serviço de alimentação e bebidas.
12. Tecnologia das matérias-primas utilizadas no serviço de alimentação e bebidas.
13. Princípios de funcionamento e de conservação dos equipamentos e utensílios do serviço de alimentação e bebidas.
14. Processos de transformação dos produtos alimentares.
15. Tipologia e processos de fabricação de bebidas.
16. Comunicação e atendimento.
17. Informação turística.

SABERES-FAZER

1. Seleccionar, preparar e utilizar o mobiliário, equipamentos, utensílios, roupas e outros meios materiais adequados aos serviços de restaurante e de bar e a serviços especiais de alimentação e bebidas.
2. Diagnosticar as necessidades de reposição de produtos/matérias-primas, de utensílios, de roupas e outros materiais necessários para os serviços de alimentação e bebidas e efectuar as respectivas requisições.
3. Efectuar o armazenamento dos bens de consumo, dos utensílios e dos materiais recepcionados para o serviço, tendo em conta os processos de conservação adequados.
4. Seleccionar as matérias e produtos adequados ao serviço de bar em função da sua qualidade e produto a obter.
5. Interpretar receitas e utilizar os diferentes processos de transformação/composição de produtos alimentares com vista à preparação de bebidas e de alimentos e refeições ligeiras para o serviço de bar.

6. Apresentar e prestar informações sobre a carta do restaurante, a carta de vinhos e a carta de bar, com vista a apoiar os clientes nas suas escolhas.
7. Interpretar receituários e utilizar os diferentes processos de transformação/composição de produtos alimentares com vista à realização de confecções de sala e à preparação de bebidas para o serviço de restaurante.
8. Utilizar as técnicas de serviço de alimentos e de bebidas, ao balcão, à mesa e em serviços especiais.
9. Utilizar as técnicas e os produtos adequados a manter as condições de limpeza e de utilização do equipamento e utensílios do serviço de alimentação e bebidas, com respeito pelas normas de conservação e de higiene.
10. Aplicar as operações de cálculo numérico na determinação do montante da despesa a cobrar.
11. Exprimir-se oralmente de forma a comunicar adequadamente com clientes nacionais e estrangeiros.

SABERES-SER

1. Facilitar o relacionamento interpessoal com os clientes e com os colegas de trabalho.
2. Decidir sobre as soluções mais adequadas na resolução de problemas concretos.
3. Organizar o seu posto de trabalho de forma a permitir responder às solicitações do serviço interagindo com os outros elementos do grupo de trabalho.
4. Motivar os clientes para os objectivos definidos pelos órgãos de gestão do estabelecimento.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL - ÁREAS TEMÁTICAS

DOMÍNIO SÓCIO-CULTURAL

- Língua inglesa no contexto da actividade profissional
- Língua francesa ou outra no contexto da actividade profissional
- Iniciação à informática na óptica do utilizador
- Desenvolvimento pessoal, profissional e social
- Legislação hoteleira e laboral, a nível nacional e comunitário

DOMÍNIO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

- Técnicas de comunicação e atendimento aplicadas ao serviço de alimentação e bebidas
- Saúde, higiene e segurança profissional
- Segurança e higiene alimentar – Princípios e procedimentos de Autocontrolo e Códigos de Boas Práticas
- Organização do serviço de alimentação e bebidas
- Características dos produtos alimentares, alimentação racional e dietética
- Enologia e carta de vinhos
- Tipologia e processos de fabricação de bebidas

- Técnicas de conservação de produtos alimentares
- Processos de transformação de produtos alimentares
- Gestão de produtos e equipamentos do serviço de alimentação e bebidas
- Técnicas de serviço de alimentos e de bebidas, à mesa e ao balcão
- Técnicas de serviço de alimentos e de bebidas em serviços especiais
- Informática aplicada à restauração
- Informação turística

➤ **Obs.** Os cursos de formação profissional nesta área devem integrar uma componente teórica e uma componente prática a desenvolver em contexto de formação e em contexto real de trabalho.

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - 3

